

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Helena Kähkönen

LIIKESALAISUUKSIEN SALASSAPIDOSTA SOPIMINEN TYÖSUHTEESSA

Pro gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2015

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

KÄHKÖNEN, HELENA: Liikesalaisuuksien salassapidosta sopiminen työsuhteessa

Pro gradu -tutkielma: x + 73 s.

Yritysjuridiikka

Maaliskuu 2015

Lähes kaikkeen liiketoimintaan liittyy sellaista tietoa, joka halutaan pitää pienen henkilöpiirin hallussa tiedon arvon säilyttämiseksi. Tällaista tietoa kutsutaan liikesalaisuudeksi, jonka salassapito on omiaan edistämään tai ylläpitämään saavutettua kilpailuetua markkinoilla. Tietovuoto on riski, johon liikesalaisuutta hallussaan pitävän tahon on varauduttava ensisijassa ennaltaehkäisevästi. Paljastunut tieto voi pahimmillaan aiheuttaa pitkäkestoisia ja vaikeasti mitattavissa olevia vahinkoja, joten salassapidon merkitystä ei voi liiaksi korostaa.

Eräs merkittävä riskiryhmä liikesalaisuuksien salassapidon kannalta on oma henkilöstö. Luotamuksellisten tietojen väärinkäytön motiivit voivat vaihdella taloudellisen edun tavoittelusta vahingontuottamistarkoitukseen, mutta tietovuoto voi perustua puhtaasti vahinkoon ja tietämättömyyteen. Liiketoiminnan sujuvuuden kannalta tietoa on kuitenkin välttämätöntä luovuttaa henkilöstön haltuun. Liikesalaisuudet nauttivat toki jossain määrin lakiperusteista suojaa, mutta työnantajatahon on oman etunsa varmistamiseksi tarpeen myös aktiivisesti toimia salassapidon tosiasialliseksi takaamiseksi. Selkeää yksimielisyyttä liikesalaisuuksien lakeihin pohjaavasta suojasta ei oikeuskirjallisuudestakaan löydy, mitä selittää osaltaan se, että tätä koskeva sääntely on ainakin toistaiseksi hajanaista. Jo yksin liikesalaisuuden määrittely on moninaista.

Käsillä olevassa tutkielmassa tarkastellaan sitä, minkä laajuinen lakiperusteinen suoja liikesalaisuuksilla on, ja millä tavoin liikesalaisuuksien haltija voi turvata tätä pääomaa ajatellen yhtä erityistä riskiryhmää – työntekijöitä. Tutkimuksessa keskitytään erityisesti sopimusteknisiin keinoihin ja ylipäätään niiden lainmukaisuuteen. Eräänä keskeisenä kysymyksenä mainittakoon salassapitovelvoitteiden ulottaminen työsuhteen jälkeiseen aikaan, mikä on oikeusoppineiden välisessä keskustelussa herättänyt eriäviä mielipiteitä ja perusteluita.

Sisällys

Lähteet	V
Viranomaislähteet	VIII
Oikeustapaukset	X
Johdanto	1
1.1 Tutkimuskohteen esittely.....	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja metodi	4
1.3 Tutkimuksen rakenne	7
2 Yleistä liikesalaisuuksista	9
2.1 Liikesalaisuuksia koskeva normiympäristö.....	9
2.2 Liikesalaisuuden käsite	11
2.2.1 Liike-, ammatti- vai yrityssalaisuutta	11
2.2.2 Kansallisten virallislähteiden mukainen määritelmä	12
2.2.3 Ei-liikesalaisuudeksi luokiteltava tieto	14
2.3 Työsuhteen käsitteestä	17
2.3.1 Erilajiset työsuhteet	17
2.3.2 Vuokratyö.....	19
2.4 Liikesalaisuuden haltija	20
3 Lainsäädännön takaama salassapitosuoja työsuhteessa	23
3.1 Lojaliteettivelvollisuus	23
3.2 Liikesalaisuutta koskevien säännösten soveltuvuus työsuhteen aikana	25
3.2.1 Luottamuksellisen tiedon oikeudeton hyväksikäyttäminen tai ilmaiseminen.....	25
3.2.2 Oikeudeton tiedon hankkiminen.....	31
3.2.3 Oikeudettomasti hankitun tiedon oikeudeton ilmaiseminen tai hyväksikäyttäminen	32
3.3 Palvelussuhteen päätyttyä	34
3.3.1 Luottamuksellisen tiedon oikeudeton hyväksikäyttäminen tai ilmaiseminen.....	34
3.3.2 Oikeudettomasti hankitun tiedon ilmaiseminen tai hyväksikäyttäminen	35
3.4 Muu soveltuva säätely	36
4 Salassapidosta sopiminen	41
4.1 Salassapidosta sopimisen taustaa.....	41
4.1.1 Sopimuksen tavoitteet	41
4.1.2 Yleisten oikeusperiaatteiden suhde salassapitosopimukseen	43
4.2 Salassapidosta sopimisen edut.....	45
4.2.1 Sopimuksen määrittelevä ja ennaltaehkäisevä vaikutus	45
4.2.2 Muut oikeusvaikutukset	47
4.3 Sopimuksen sisältö	49
4.3.1 Luottamuksellisen tiedon määrittely	49

4.3.2 Velvoitteiden määrittely	50
4.3.3 Sopimusrikkomusten sanktiointi	52
4.3.4 Sopimuksen tulkinta	54
4.4 Salassapitosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä.....	56
4.4.1 Salassapitovelvoitteen ulottaminen työsuhteen jälkeiseen aikaan	56
4.4.2 Sopimusehtojen muuttaminen	58
4.4.3 Kilpailukiello.....	61
4.4.4 Sopimuksen sovittelu	67
5 Johtopäätökset	69
5.1 Yhteenvetoa liikesalaisuuksia koskevasta lainsäädännöstä sekä sen suhteesta salassapitoa koskevaan sopimiseen	69
5.2 Loppusanat	72

Lähteet

Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Helsinki 1978. (Aarnio 1978)

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria, Porvoo 1988. (Aarnio 1988)

Baker & McKenzie: Study on trade secrets and confidential business information in the internal market 04/2013. Saatavana osoitteesta: <http://ec.europa.eu/internal_market/iprenforcement/docs/trade-secrets/130711_final-study_en.pdf>. Viitattu 20.9.2014. (Study on Trade Secrets 2013)

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet, Helsinki 2012. (Bruun – von Koskull 2012)

Castrén, Martti: Liikesalaisuuksien suojasta yhteistoimintasuhteissa ja niiden jälkeen. Vammala 1973. (Castrén 1973)

Castrén, Martti: Liikesalaisuus, tekninen esikuva ja ohje uusien lakien valossa. Defensor Legis n:o 9-10, 1980. (Castrén 1980)

Engblom, Matleena: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Edilex-julkaisu 21.6.2010. Saatavana osoitteesta: <<http://helios.uta.fi:2161/artikkelit/7133.pdf>>. Viitattu 11.11.2014. Julkaistu aiemmin teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947-24/6-2007. Toimittanut Ari Saarnilehto. Jyväskylä 2007. (Engblom 2007)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I, Helsinki 2003. 2. painos. (Hemmo 2003)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja, Helsinki 2008. 2. painos. (Hemmo 2008)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus, Helsinki 2004. (Hietala – Kaivanto 2004)

Huhtamäki, Heikki A.: Pätevä kilpailukieltosopimus. Vantaa 2010. (Huhtamäki 2010)

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009. (Kairinen 2009)

Karhu, Juha: Perusoikeudet ja oikeuslähdeoppi, 5/2003 Lakimies. (Karhu 2003)

Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 12.11.2002. Saatavana pdf-muodossa <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/179.pdf>>. Viitattu 11.2.2014. (Koskinen 2002:1)

Koskinen, Seppo: Kilpaileva toiminta. Edilex Asiantuntija-artikkeli 4.12.2002. Saatavana pdf-muodossa: <<http://www.edilex.fi/artikkelit/269.pdf>>. Viitattu 11.2.2014. (Koskinen 2002:2)

Koskinen Seppo: Kaikki tiedot eivät ole liike- tai ammattisalaisuuksia. Palveluesimies 3/2009. Saatavana osoitteesta: <<http://www.esimiesliitto.com/key2012/tyosuhdeinfo/tyosuhdetietoutta/seppo-koskinen/250-kaikki-tiedot-eivaet-ole-liike-tai-ammattisalaisuuksia>>. Viitattu 20.9.2014. (Koskinen 2009)

Koskinen, Seppo: Luottamuspuola esimiehen työsuhteen päättämisperusteena. Oikeustieto 5/2013. (Koskinen 2013)

Koskinen, Seppo; Nieminen, Kimmo; Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012. (Koskinen et al. 2012)

Kroll: 2013/2014 Global Fraud Report. Saatavana osoitteesta: <http://fraud.kroll.com/wp-content/uploads/2013/10/GlobalFraudReport_2013-14_WEB.pdf>. Viitattu 20.9.2014. (Kroll 2013/14)

Kull, Irene – Varul, Paul: Concept of Change of Circumstances in the Harmonized European Contract Law. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland 3–4/2009. Saatavana osoitteesta: <<http://www.edilex.fi/he/fi19880066.pdf>>. Viitattu 19.11.2014. (Kull – Varull 2009)

Kurkela, Matti S.: Globaali sopimuskäytäntö ja sopimusoikeudelliset periaatteet. Helsinki 2003. (Kurkela 2003)

Lehtonen, Asko: Työnantajan oikeudesta tutkia työntekijän sähköpostiviestintää. Defensor Legis 4/2008, s. 550–567. (Lehtonen 2008)

Mustajärvi, Maria: Työntekijän osaamisen sitouttaminen sopimuksella. Lakimies 2/2014. (Mustajärvi 2014)

Nenonen, Matti – Nyblin, Klaus: Työelämän sähköpostin oikeudelliset ongelmat. Defensor Legis 2001/3, s. 469–496. Saatavana pdf-muodossa <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/1009.pdf>>. Viitattu 15.3.2012. (Nenonen – Nyblin 2001)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuksille dokumenttisuoja? Defensor Legis 2001/1, s. 76–97. Saatavana osoitteesta: <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/990.pdf>>. Viitattu 13.2.2012. (Nyblin 2001)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. Defensor Legis 2003/2, s. 230–253. Saatavana pdf-muodossa <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/937.pdf>>. Viitattu 3.2.2012. (Nyblin 2003)

Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuksien suojaaminen ja oma henkilöstö. Defensor Legis 2008/4, s. 535–549. Saatavana pdf-muodossa <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/5382.pdf>>. Viitattu 11.2.2012. (Nyblin 2008)

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Juva 2007. (Rautiainen – Äimälä 2007)

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki 2011. (Saarinen 2011)

Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2005. (Saarnilehto 2005)

Siimes, Toni: Yrityssalaisuuden rikkominen entisen työntekijän tekemänä. Defensor Legis 3/2003. Saatavana osoitteesta <http://helios.uta.fi:2097/defensor_legis/930.pdf>. Viitattu 12.12.2014. (Siimes 2003)

Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Saatavana osoitteesta: <http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html>. Viitattu: 10.9.2014. (SVT 2013)

Josefson, Per: Svensk lag främjar företagsspioneri. SVD Opinion 24.10.2014. Saatavana osoitteesta: <http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/svensk-lag-framjar-foretagsspioneri_4038955.svd>. Viitattu 19.11.2014. (Josefson 2014)

Tiilikka, Päivi: Sananvapaus ja lojaliteetti työsuhteessa, Lakimies 2013/2. (Tiilikka 2013)

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2008. (Tiitinen – Kröger 2008)

Tolonen, Hannu: Oikeuslähdeoppi. Vantaa 2003. (Tolonen 2003)

Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. Helsinki 2005. (Vapaavuori 2005)

Viljanen, Pekka: Vielä yritysvakoilusta ja yrityssalaisuuden rikkomisesta. Defensor Legis 3/2001, s. 425–434. Saatavana pdf-muodossa <<http://helios.uta.fi:2144/lakikirjasto/1007.pdf>>. Viitattu 13.2.2012. (Viljanen 2001).

Wigerström, Ebba: Regeringen vill ge "visselblåsare" fullt lagstöd - och ändra lagen om företagshemligheter. Dagens Juridik 14.1.2014. Saatavana osoitteesta: <<http://www.dagensjuridik.se/2014/01/regeringen-vill-ge-visselblasare-fullt-lagstod-och-andra-lagen-om-foretags-hemligheter>>. Viitattu 14.5.2014. (Wigerström 2014)

Ämmälä, Tuula: Työsopimuksen pätemättömyydestä ja sovittelusta. Edilex-julkaisu 21.6.2010. Saatavana osoitteesta: <<http://helios.uta.fi:2161/artikkelit/7146.pdf>>. Viitattu 11.11.2014. Julkaistu aiemmin teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947-24/6-2007. Toimittanut Ari Saarnilehto. Jyväskylä 2007. (Ämmälä 2007)

Viranomaislähteet

European Commission: Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure. Saatavana osoitteesta: <http://ec.europa.eu/internal_market/iprenforcement/docs/trade-secrets/131128_proposal_en.pdf>. Viitattu 13.8.2014. (European Commission 2013)

HE 114/1978 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta. (HE 114/1978)

HE 66/1988 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi. (HE 66/1988)

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. (HE 309/1993)

HE 30/1998 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja siihen liittyviksi laeiksi. (HE 30/1998)

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. (HE 157/2000)

HE 53/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja eräiden niihin liittyvien lakien muuttamiseksi. (HE 53/2002)

HE 48/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle sähköisen viestinnän tietosuojalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. (HE 48/2008)

Komitean mietintö 20:1990: Oikeustoimilakitoimikunnan mietintö, 13.6.1990. (KM 20:1990)

Lagrådet: Lagrådsremiss, Ett bättre skydd för företagshemligheter. Lakiehdotus saatavissa: <<http://www.regeringen.se/content/1/c6/23/06/50/2bf721dc.pdf>>. Viitattu 14.5.2014. (Lagrådet 2014)

Liikenne ja viestintäministeriö: LVM antoi väliraportin sähköisen viestinnän tietosuojalaista. Tiedote 21.12.2010. Saatavana osoitteesta <<http://www.lvm.fi/web/fi/tiedote/-/view/1219031>>. Viitattu 11.2.2012. (LVM 2010)

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 1956 II 144

KKO 1984 II 1

KKO 1984 II 131

KKO 1984 II 43

KKO 1984 II 177

KKO 1985 II 181

KKO 1985 II 158

KKO 1991:11

KKO 1991:187

KKO 1995:86

KKO 2001:34

KKO 2002:73

KKO 2005:50

KKO 2013:20

KKO 2013:48

KKO 2014:50

Muut lähteet

TT 1986-8

TT 1996-55

MT 1999:005

KHO 8.1.2007/5

HelHO 2008:14

TT 2013:191

Johdanto

1.1 Tutkimuskohteen esittely

Yritystoiminta on jatkuvassa muutoksessa, jonka eräitä merkittävimpiä vaikuttajia ovat globalisoituminen sekä kehittyvä teknologia. Tämä muutos tarkoittaa osaltaan sitä, että tiedon taloudellinen arvo on kasvanut kilpailun ollessa entistä haasteellisempaa työvoiman, pääoman ja hyödykkeiden liikkeessä vapaammin jopa kansallisten rajojen yli. Tällainen liikesuhteiden kansainvälistyminen ja monimutkaistuminen on myötävaikuttanut siihen, että myös työsuhteen erityisen sopimusmuotoisen sääntelyn arvo korostunut. Lainsäädännön kehityksen voidaan sanoa olleen jossain määrin hidasta liike-elämän muutoksiin suhteutettuna, joten sopimusosapuolilla on entistä korostuneempi vastuu oikeuksiensa ja velvoitteidensa määrittelijöinä. Euroopan Komissio julkaisi marraskuussa 2013 tiedotteen, jossa se esittelee vireillä olevaa uutta direktiiviehdotusta. Uuden EU-säännöksen tarkoituksena on täsmentää liikesalaisuuden määritelmää ja yhtenäistää niiden suojaa koskevaa lainsäädäntöä koko unionin alueella. Tiedotteessa on alleviivattu liikesalaisuuksien painoarvoa nykypäivän liike-elämän sujuvuudelle ja todettu niiden olevan jatkuvasti paljastumisuhan alla.¹ Komissio viittaa muun muassa tilaamaansa tutkimukseen, josta ilmenee, että jopa joka viidenneltä tutkimukseen vastanneista yrityksistä on viimeisten kymmenen vuoden aikana yritetty varastaa liikesalaisuudeksi luokiteltavaa tietoa vähintään kerran.² Toiseen tutkimukseen viitaten todetaan myös, että tämän tyyppiset rikokset näyttäisivät olevan selkeässä kasvussa.³

Lähes kaikkeen liiketoimintaan liittyy tänä päivänä sellaista tietoa, joka on luonteeltaan siinä määrin erityislaatuista ja arvokasta, että sitä hallussaan pitävälle taholle syntyy tiedon salassapitoinnostasi. Elinkeinotoiminnan kannalta on kuitenkin usein välttämätöntä jakaa tietoa työntekijöiden kanssa sekä näiden kesken, mutta joskus tiedon levittäminen saattaa aiheuttaa kilpailuasemaa heikentäviä riskejä. Hallituksen esityksessä rikoslain muuttamiseksi elinkeinonharjoittajan palveluksessa työskentelevät henkilöt onkin nimetty suurimmaksi riskiryhmäksi liikesalaisuuksien suojan kannalta⁴. Vakaa yritystoiminta edellyttää luonnollisesti kaikenlaisten

¹ European Commission 2013, s. 2.

² Study on trade secrets 2013, s. 13.

³ Kroll 2013/2014, s. 5–7.

⁴ HE 66/1988, s. 76.

henkilöstöön liittyvien riskien määrittelyä, ennakointia sekä niihin varautumista, mihin osana kuuluu näin ollen liikesalaisuuksien suojaamisesta huolehtiminen. On kuitenkin tavallista, ettei liikesalaisuuksien arvoa täysin tiedosteta ja sen sijaan kiinnitetäänkin riittävästi huomiota ainoastaan aineellisen omaisuuden suojaamiseen. Kokonaisuuden hahmottamista hankaloittaa se, että se tavallisesti arvo realisoituu vasta silloin, kun tieto on paljastunut ja tästä seuraava vahinko tapahtunut.

Teknologisen kehityksen myötä tiedon jakaminen ja välittäminen on yksinkertaistunut ja muuttunut niin arkipäiväiseksi, ettei seurauksia osata enää aina riittävässä määrin ennakoida. Huomionarvoista on myös se, että työsuhteiden luonne on merkittävässä muutoksessa. Tyypilliseksi työsuhteeksi on tavallisesti kutsuttu kokoaikaista ja vakinaista eli toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, mutta on selvää, että määrä- ja osa-aikaisuus ovat entisestään kasvavia trendejä.⁵ Myös vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt ilmiö. Henkilöstöön liittyvien riskien minimoimisen kannalta on tärkeää, että sopimuskumppanien välille syntyisi vakaa suhde, mutta tällaiset epätyypilliset työsuhteet eivät tarjoa perinteisten tavoin sopivia olosuhteita sitoutumiselle.

Euroopan Komissio julkaisi marraskuussa 2013 luonnoksen uudeksi liikesalaisuuksien suojaa koskevaksi direktiiviksi, jonka käyttöönoton tavoitteena pidetään lainsäädännön yhtenäistämistä unionin alueella, sekä liikesalaisuuksien suojan ajantasaistamista. Muun muassa globalisaatio, outsourcing-ilmiön⁶ yleistyminen, pitkittyneet toimitusketjut sekä tiedonvälitysteknologian kehitys nimetään osatekijöinä kasvaneen liikesalaisuuksien paljastumisen ja väärinkäytön riskin syntymiselle. Heikentyneen liikesalaisuuksien suojan katsotaan vievän salaisuuksia hallussaan pitäviltä mahdollisuuden hyödyntää näille kuuluvaa niin kutsutun first mover -etua⁷ kilpailluilla markkinoilla. Heikon suojan pelätään olevan hidaste unionin sisäisten resurssien

⁵ Vapaavuori 2005, s. 1–3.

⁶ Suomenkielessä käytössä myös tätä vastaava termi ulkoistaminen, jolla tarkoitetaan jonkin yritystoiminnan tukitoiminnon, kuten taloushallinnon, ostamista palveluna toiselta yritykseltä, joka on erikoistunut nimenomaisen palvelun tarjoamiseen.

⁷ Peliteoreettinen termi, jolla viitataan siihen etuun, jonka järjestyksessään ensimmäisenä päätöksen tehnyt kilpakumppani saa toisiin kilpailijoihin nähden. Ensimmäinen päätöksen tai valinnan tehnyt voi valita niin sanotusti parhaan päältä.

vapaalle liikkuvuudelle ja yritysten väliselle valtion rajat ylittävälle yhteistyölle.⁸ Tämän hetkisen säätelyn katsotaan poikkeavan jäsenmaiden välillä niin laajasti, ettei yhdenmukaisen kohtelun ja oikeusennustettavuuden nähdä toteutuvan riittävässä määrin.

Oikeuskäytännössä on jouduttu tekemään rajanvetoa erityisesti sen suhteen, mikä on työsuhteen päätyttyä työnantajan aineetonta omaisuutta ja mikä puolestaan työntekijän ammattitaitoa. Työnantajan palveluksessa saatu kokemuseräinen tieto on erotettava salassa pidettävistä ammatti- ja liikesalaisuuksista, eikä paljastamiskielto rajoita tämän tiedon käyttöä. Työntekijän taidot ovat lähtökohtaisesti tämän omaisuutta siitäkin huolimatta, että ne on saavutettu työnantajan rahoittamana.⁹ Liikesalaisuuden suojan laajuutta arvioitaessa on tehtävä niin sanottua intressipunnintaa molempien osapuolten näkökulmat huomioon ottaen. On perusteltua, että työnantaja pyrkii salaamaan liiketoimintansa kannalta merkittäviä tietoja ja taitoja. Samalla on muistettava, että toimenpiteet tämän tavoitteen saavuttamiseksi eivät saa loukata työntekijän oikeuksia. Suomen perustuslain (731/1999, myöh. PL) 2:18 §:ssä säädetään elinkeinovapaudesta ja oikeudesta työhön. Toisaalta on ymmärrettävä myös yhteisölliset intressit kuten työvoiman vapaa liikkuvuus sekä vapaan kilpailun turvaaminen, jotka ovat teknisen ja kaupallisen kehityksen kannalta tavoiteltavia.¹⁰ Yhä kasvavassa määrin kiinnitetään huomiota siihen, kuinka perusoikeuksia kunnioitetaan esimerkiksi työelämän muuttuneessa toimintaympäristössä, mikä onkin myötävaikuttanut siihen, että erityisesti yksityisyyden suojan toteutumista koskien on käyty paljon keskustelua.

Liikesalaisuuksien paljastuminen saattaa pitkävaikutteisesti vaikeuttaa niitä hallussaan pitävän yrityksen asemaa kilpailluilla markkinoilla. Sisällöstään riippuen saattaa seurauksena olla esimerkiksi neuvotteluprosessien hankaloituminen tai kilpailevien yritysten ylivoimainen kilpailukyvyen kasvu. Paljastunut tieto saattaa merkittävällä tavalla helpottaa kilpailevan yrityksen tuotekehittelyä säästäten tältä sekä ajallisia että taloudellisia resursseja, joista yrityssalaisuutensa menettänyt on joutunut tiedon saadakseen suoriutumaan. Toisaalta yhden yrityksen tiedossa olevat erityisen edulliset tuotantomenetelmät saattavat tarjota tälle monopoliaseman markkinoilla. Tämän ei tavallisesti nähdä olevan yleinen etu, sillä kilpailullisiin olosuhteisiin

⁸ European Commission 2013, s. 11.

⁹ Vapaavuori 2005, s. 61.

¹⁰ Nyblin 2003, s. 230–231.

verrattuna sallii monopoliasema yrityksen vapaammin asettaa tuotteilleen korkeamman hintatason. Kuitenkin vähäisen liikesalaisuuksien oikeussuojan katsotaan mahdollisesti aiheuttavan kehityksessä hidasteita. Yritykset eivät ole niin innokkaita investoimaan resurssejaan tehokkaampien tuotantomenetelmien kehittelyyn, eikä yhteistyötä yritysten välillä hyödynnetä, mikäli näistä odotettavissa olevat edut eivät ole kilpailullisesti kohtuullisen huomattavia. Seuraukset lainsäädännön tehottomuudesta heijastuvat siis lopulta kuluttajille asti. Castrén on esittänyt myös, että jatkuva tiedon paljastumisen pelko olisi omiaan kannustamaan yrityksiä entistä tehokkaampaan ja jatkuvampaan kehittämistyöhön. Ajatuksena on, että tällöin onnistuttaisiin ylläpitämään haluttua etumatkaa kilpailijoihin nähden.¹¹

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja metodi

Tutkimus pyrkii havainnollistamaan sitä, millainen salassapitosuoja liikesalaisuuksilla on työsuhteiden aikana sekä niiden päätyttyä. Liikesalaisuuksia koskevia riskejä liittyy tietenkin myös elinkeinonharjoittajien väliseen yhteistoimintaan ja yrityskauppoihin, mutta tämän tutkimuksen rajatun laajuuden puitteissa nämä aihealueet on jätettävä tarkastelun ulkopuolelle. Tämän tutkimuksen keskiössä on siis työsopimuslain (55/2001, myöh. TSL) 1 §:n mukainen työsuhde. Erityisissä johtajasopimuksissa salassapitoa koskevat lausekkeet ovat enemmänkin sääntö kuin poikkeus, ja niin myös näiden rikkomista koskevat sanktiolausekkeet. Johtajasopimuksia ja niiden sisältöä tullaan tässä tarkastelussa sivuamaan jonkin verran vertailumateriaalin omaisesti, mutta keskiössä ovat kuitenkin tavanomaiset työsuhteet, joiden sopimusehtoiseen sääntelyyn laki puuttuu melko tiukasti. Lainsäädännön perusolettamukset tekevät työsuhteesta siten mielenkiintoisen sopimussuhteen, että laki katsoo sopimusosapuolten olevan eriarvoisessa asemassa – työntekijän heikommassa asemassa työnantajaansa nähden. Tutkimuksen tavoitteena on keskittyä olennaisilta osin oikeudellisen ongelman sopimusoikeudelliseen hallintaan, eli ennakollisesti tarkastella sitä millaisin keinoin liikesalaisuuksien paljastumiselta voidaan välttyä. Näin ollen pyrkimyksenä on hakea ohjetta siihen, mihin jo sopimuksen laatimisvaiheessa tulisi kiinnittää huomiota. Tutkimuskysymyksen voikin tiivistää seuraavasti: Mitä työnantajan tulee ottaa huomioon sopiessaan salassapidosta työntekijöidensä kanssa? Sopimusoikeudellisen tavoitteen kannalta keskeistä on pyrkiä löytämään suunnitteluvaiheen kannalta olennaisimmat

¹¹ Castrén 1973, s. 6–7.

rakenteet ja mahdollisuudet sekä tehdä havaintoja siitä, kuinka näiden puitteissa voidaan hallita operointia.

Työssä käytettävän oikeusdogmaattisen tutkimusmetodin eli lainopin tutkimuksen perustehtäviä sanotaan olevan lain tulkinta sekä sen systematisointi¹². Peruslähtökohtana sille, että voidaan todeta mitä sopimusteitse tulisi suojata, on lain tarjoaman suojan tarkastelu. Näin voidaan todeta se, miltä osin lainsäädännöstä johdettavissa oleva suoja on riittävän kattava ja miltä osin puolestaan aukollinen ja ainoastaan sopimisenvarainen. Tästä lähtökohdasta katsoen voidaan myös osoittaa se, millä tavoin laki rajoittaa sopimusvapautta. Lainopin tulkinta tämän tutkimuksen osalta merkitsee sitä, että normien tulkinnan avulla pyritään esittämään perusteltuja kannanottoja voimassa olevan liikesalaisuuksien suojaa koskevan oikeuden sisällöstä. Systematisoimalla keskitytään tyypillisesti tarkastelemaan oikeusnormeja oikeusperiaatteiden avulla ja löytämään asioiden välisiä yhteyksiä.¹³ Tässä tutkimuksessa systematisoinnin lähtökohtana ovat lisäksi erilaiset sopimusoikeudesta tunnistettavat sopimustoiminnan mahdollisuudet.

Tarkastelutapa on talousoikeudellinen, mikä ilmenee siinä, että sopimista ja asiointilaa pyritään tutkimuksessa valottamaan osana liike-elämää. Sopimista tarkastellaan oikeustieteellisistä tutkimuksissa perinteisesti käytetystä tuomioistuinnäkökulmasta poiketen yritystoiminnan osana. Esitettävät toimintasuositukset perustuvat lainsäädännön tarkastelussa saavutettuun perusteltuun tulkintaan sekä sen perusteella havaittuun vaihtoehtoon. Tavoitteena on palvella liiketoiminnan suunnittelua tunnistamalla niitä mahdollisuuksia, joita sopimusoikeus tarjoaa käytännön työelämälle. Tutkimusmenetelmä on ensisijaisesti juridinen ja lainoppiin nojautuva, mutta kuitenkin ongelmakeskeinen ja tavanomaisen sopimussuhteen oikeuksia ja velvollisuuksia koskevaan intressiristiriitaan keskittyvä. Tarkoituksena ei ole etsiä yhtä totuutta, vaan löytää perusteltuja tulkintakannanottoja ja muodostaa kokonaiskuva oikeudellisesti mielenkiintoisen ongelman sääntelystä.

Sopimusteitse voidaan tavallisesti tuoda yksityiskohtaisemmin esille ne seikat, jotka ovat työnantajapuolen salassapitointressin piirissä ja samalla määritellä se, millaisia toimenpiteitä työntekijältä sopimussuhteessa edellytetään tiedon salassa pitämiseksi. Tutkimuksessa on tarkoitus

¹² Aarnio 1978, s. 52.

¹³ Aarnio 1988, s. 288–293.

syventyä siihen, mistä voidaan sopia, millä ehdoin ja millä seurauksin. Semantiikan tarkastelussa pyrkimyksenä on ymmärtää yksityiskohtaisemmin sitä, millä tavoin tulisi tarkentaa salassapidon tavoitteita ja rajoitteita. Pyrkimyksenä on myös vertailla nykyistä liikesalaisuuksia koskevaa oikeusympäristöä muihin oikeuskulttuureihin, kuten Ruotsin vastaavaan. Suomalaiseen lainsäädäntöön verraten erona on jo se, että Ruotsissa on ratifioitu oma liikesalaisuuksia käsittelevä lakinsa, *Lag om skydd för företagshemligheter* (1990:409, myöh. FHL). Voitaneen todeta, ettei tämäkään takaa asian aukottomuutta, sillä lain olemassaolosta huolimatta sen on todettu olevan melko tehoton¹⁴. Lakia on sen voimaantulon jälkeen yritetty uudistaa, mutta erinäisistä myöhemmin tarkasteltavista syistä johtuen lakiehdotus on ainakin toistaiseksi jäänyt pöytälaatikkoon.¹⁵

Tutkimuksen lähdeaineisto on valikoitunut käytetyn metodin mukaisesti. Lainopillisissa tutkimuksissa lähteinä käytetään pääasiassa voimassa olevaa lakia ja näiden pohjana olevaa lainvalmisteluaineistoa. Pohjoismaissa, erityisesti Norjassa ja Ruotsissa, vallitsee perinteisesti subjektiivinen tulkinta, joka korostaa laintulkitsijan lojaliteettia lainsäätäjän tarkoitusta kohtaan. Tulosen mukaan Suomen oikeuskulttuurin linja ei ole yhtä selkeä, mutta lainvalmisteluaineiston arvo on kuitenkin merkittävä. Lain esitöiden merkitys on sidottu ympäröivään oikeuskulttuuriin.¹⁶ Suomen jäsenyys Euroopan Unionissa on tarkoittanut voimassaolevan oikeuden kannalta sitä, että kysymys on siirtynyt kansallisen tason ratkaisuvallasta yhteisölle. Kansalliset normit on katsottava joltain osin alemman asteisiksi suhteessa EU-normistoon. Näin ollen EU-tason lainsäädännöllä on myös olennainen merkitys tutkimuksen lähdemateriaalina.

Lisäksi tarkastelussa on mukana esimerkkejä kotimaisesta oikeuskäytännöstä, joilla havainnollistetaan sitä, kuinka lakia on käytännön tasolla tulkittu ja sovellettu. Näissä ratkaisuissa viitataan selkeästi enemmän virallislähteisiin kuin oikeuskirjallisuudessa esitettyihin tulkintakananottoihin, mutta tämä ei kuitenkaan tarkoita, että oikeuskirjallisuudella olisi vähäinen painoarvo oikeudellisia ongelmia ratkaistaessa. Merkittävä ero tuomioistuinkäytäntöjen ja oikeudellisen tutkimuksen välillä on se, ettei tutkijalla ole ongelmaa tarkastellessaan ja lakia tulkitessaan

¹⁴ Wigerström 2014; Josefson 2014.

¹⁵ Lagrådet 2014.

¹⁶ Tolonen 2003, s. 116.

lähtökohtana ratkaisupakkoa¹⁷. Näin ollen näkökulma ja lähestymistapa on yleisempi kuin konkreettisessa kysymyksessä tuomiovaltaa käyttävän tuomarin.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus on jaettu viiteen päälukuun, joista ensimmäinen johdattelee lukijan aihepiiriin ja pyrkii antamaan tälle käsityksen siitä, mistä lähtökohdista ja millä metodein tutkimus on toteutettu. Toisen luvun keskiössä on puolestaan taustoittaa tutkimusta avaamalla avainkäsitteistöä tarpeelliseksi katsotussa määrin. Tutkimuksen kannalta keskeisimmiksi nousevat luonnollisesti erilaiset työsuhteet sekä itse liikesalaisuuden käsite. Kuten tullaan huomaamaan, on liikesalaisuus käsitteenä jo jossain määrin tulkinnanvarainen ja syvemmän tarkastelun arvoinen. Käsitteiden määrittelyn yhteydessä tullaan myös lyhyesti esittelemään se normiympäristö, joka on tutkimusongelman kannalta huomionarvoista.

Kolmannessa luvussa on pyritty tulkitsemaan ja systematisoimaan niitä avainsäännöksiä, jotka työsuhteen salassapitoon liittyen ovat sovellettavissa. Tavoitetta lähestytään eri skenaarioiden kautta eritellen sitä, millä tavoin työsuhteen voimassa olevuus, tiedonhankinnan oikeutettuus ja tiedon ilmaisutapa vaikuttavat säännösten soveltuvuuteen. Lojaliteettivelvollisuus on nostettu omaksi alaluvukseen sen keskeisen aseman vuoksi. Neljäs luku tarkastelee edellä esitetyn pohjalta sitä, millä tavoin työsuhteessa voidaan sopimusteitse vahvistaa ja täsmentää liikesalaisuuskien suojaa. Tässä yhteydessä tullaan käsittelemään myös sitä, millä tavoin sopimuksilla voidaan puuttua työsuhteen jälkeiseen aikaan. Laissa rajoitetaan entisen työntekijän ilmaisuoikeuksia ja toimintavapauksia vain poikkeustapauksissa, joten erityisesti yrityksen avainhenkilöiden työsuhteiden hallinnoinnissa on olennaista varautua pitkänäköisesti siihen, että nämä mahdollisesti jonain päivänä aloittavat kilpailevan liiketoiminnan omissa nimissään tai jonkun toisen palveluksessa. Tässä tullaan keskittymään siihen, millaisista asioista voidaan sopia, ja mikä voidaan kulloinkin määritellä kohtuulliseksi. Sopimusvapaus on lähtökohtainen periaate sopimuksia laadittaessa, mutta tiettyjä kohtuullistamissäännöksiä ja TSL:n sopimusvapautta rajoittavia säännöksiä on kuitenkin otettava huomioon, jotta ei tulisi turvautuneiksi käytännössä pätemättömiin sopimuksiin.

¹⁷ PL 21 §.

Tutkimuksen päättävä viides luku kokoaa johtopäätökset ja tiivistää tutkimusongelmaan vastaavat huomiot. Kantaa otetaan *de lege ferenda* näkökulmasta siihen, kuinka kansallisen lainsäädäntömme tulisi vastata olosuhteiden muutosten myötä syntyneisiin tarpeisiin ja kiistakysymyksiin.

2 Yleistä liikesalaisuuksista

2.1 Liikesalaisuuksia koskeva normiympäristö

Euroopan unionin sisällä ei ole vielä yhtenäistä sääntelyä, joka suojaisi yrityksiä liikesalaisuuksien väärinkäytöltä. Joidenkin jäsenmaiden kansallisesta lainsäädännöstä ei löydy lainkaan näitä koskevia erityissäädöksiä. Hajanaisen järjestelmän nähdään vaikuttavan negatiivisesti unionin sisämarkkinoiden tehokkuuteen, mistä johtuen Euroopan Komissio on tätä tutkimusta tehtäessä laittanut vireille direktiiviudistuksen. Tavoitteena on, että sen myötä liikesalaisuuksia koskeva sääntely olisi unionin sisällä yhtenäisempää ja että tämä osaltaan takaisi valtion rajojen ylittävän yhteistyön sujuvuuden. Euroopan Komission tiedotteessa perustellaan liikesalaisuuksien suojan vahvistamista erityisesti sillä, että se kannustaisi yrityksiä innovointiin ja siten tukisi talouskasvua.¹⁸

Toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa, Suomen lainsäädännöstä ei löydy nimenomaista liikesalaisuuksien suojaa käsittelevää lakia. Tätä koskevaa sääntelyä löytyy sekä TSL:sta, rikoslaista (39/1889, myöh. RL) että laista sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (1061/1978, myöh. SopMenL). Lisäksi useat erityislait, kuten tekijänoikeuslaki (404/1961), vahingonkorvauslaki (412/1974, myöh. VahL) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, myöh. yhteistoimintalaki) sisältävät salassapitoa koskevia säännöksiä, jotka tapauksesta riippuen voivat tulla sovellettaviksi. Kaikilta osin lait eivät ole saumattoman yhtenäisiä, eikä monitulkintaisuudelta voida välttyä.¹⁹

Sen lisäksi, että nämä useat spesifimmät lait muodostavat liikesalaisuuksia koskevan normiympäristön, on olennaista huomata, että myös perustuslakiin sisältyy soveltuvia kannanottoja. Näihin on usein mm. salassapitoa koskevaa keskustelua käytäessä viitattu.²⁰ Työsuhteen ja salassapidon tarkastelussa nousee esiin osapuolten vastakkaiset intressit ja toisaalta myös näitä turvaavat perusoikeudet. Keskeisimpiä tässä käsittelypiirissä lienevät PL 2:10 §, jolla turvataan luottamuksellisen viestin suojaa, 12 § koskien sananvapautta, 15 §:n omaisuuden suoja sekä

¹⁸ European Commission 2013, s. 2.

¹⁹ Koskinen 2002:1, s. 3–4, Vapaavuori 2005, s. 3.

²⁰ Esim. Lehtonen 2008, s. 550–551.

lain 18 §, jolla turvataan jokaisen oikeus työhön ja elinkeinoon. Nämä perusoikeudet eivät kuitenkaan ilmene absoluuttisina, vaan niitä voidaan oikeutetusti esimerkiksi TSL:n nojalla rajoittaa. Tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa niitä tullaan kuitenkin nostamaan osaksi argumentaatiota.

Yrityssalaisuuksia koskeva sääntely on vaikea sijoittaa edes yhteen tiettyyn oikeudenalaan. Liikesalaisuuksia koskeva sääntely ei takaa salaisuuden haltijalle samankaltaista yksinoikeutta kuin esimerkiksi tavaramerkki tai muut immateriaalioikeudet, vaan pyrkii estämään tiedon siirtymisen ulkopuoliselle moraalisesti tuomittavalla tavalla.²¹ Toisaalta liikesalaisuuden etu on, ettei omaisuuden edellytetä täyttävän yhtä selkeitä tunnusmerkkejä lainsuojan saavuttaakseen kuin esimerkiksi patentoitavan keksinnön. Immateriaalioikeuden laajan määritelmän mukaan siihen luetaan kuuluvaksi myös SopMenL, johon osana sisältyy myös liikesalaisuuksien suoja. Muun muassa Vapaavuori on kuitenkin todennut liikesalaisuuden immateriaalioikeudellisen liitynnän olevan lähinnä teoreettinen.²² Kilpailuoikeudellinen yhteys on joidenkin näkemysten mukaan olemassa, mutta selkeää oikeudenalaa on hankalaa yksiselitteisesti osoittaa.²³ Tässä tutkimuksessa tullaan esittelemään tutkimusongelman kannalta relevantti oikeusympäristö, minkä jälkeen keskeistä tarkastelussa on erityisesti sopimusoikeudellinen sääntely ja periaatteet.

Kunkin lain säännösten soveltamisessa perusedellytyksenä on, että juuri kyseisen lain vaatimat liikesalaisuuden tunnusmerkit täyttyvät. Määrittelyä on mahdotonta tehdä yksityiskohtaisesti, mutta tietyt yhteiset piirteet löytyvät kunkin lain perusteluista. Olennaisia eroja löytyy myös muun muassa siitä, mitä kussakin laissa katsotaan edellytettävän säännösrikkomuksen tunnusmerkkien täyttymiseksi. Tapauskohtaisesti on ratkaistava, mikä tai mitkä lait soveltuvat ja millaisen prosessin kautta asia halutaan ratkaista. Valinnalla on merkitystä käsittelyn menettelytapoihin ja -aikaan, luottamuksellisuuteen sekä siitä aiheutuviin kustannuksiin.²⁴

²¹ HE 114/1978, s. 14.

²² Vapaavuori 2005, s. 12.

²³ Castrén 1973, s. 4; Vapaavuori 2005, s. 11–12.

²⁴ Vapaavuori 2005, s. 79–80.

2.2 Liikesalaisuuden käsite

2.2.1 Liike-, ammatti- vai yrityssalaisuutta

Termejä liike-, ammatti- ja yrityssalaisuus käytetään lainsäädännössä melko epä johdonmukaisesti. Rikoslaissa puhutaan yrityssalaisuuksista, mutta uusimmassa kyseistä lakia uudistaneessa esityksessä²⁵ termejä yrityssalaisuus ja liikesalaisuus käytetään sattumanvaraisesti, mikä puolittaa sitä näkemystä, että ne näin ollen voidaan tulkita toistensa synonyymeiksi. TSL:ssa esiintyy sen sijaan käsitepari liike- ja ammattisalaisuus. SopMenL viittaa käytännössä samaan asiaan yksinkertaisemmin termillä liikesalaisuus. Tätä edeltänyt laki vilpillisen kilpailun ehkäisemiseksi (34/1930, myöh. VilpKilpL) sisälsi sanamuodon liike- ja ammattisalaisuus, mutta lakia uudistettaessa sanaa ammattisalaisuus pidettiin tarpeettomana ja termi yksinkertaistettiin²⁶. Ammattisalaisuus-termin käytön yksinään on katsottu viittaavan vapaiden ammatinharjoittajien salaisuuteen tai teknisluonteiseen salaisuuteen.²⁷ Yhteen vetona voidaan kaikkien edellä mainittujen termien katsoa tarkoittavan samaa asiaa ja ne ovat tulkittavissa samalla tavoin.²⁸ Näin ollen tässä tutkimuksessa termejä tullaan käyttämään toistensa synonyymeina.

Työsuhteen salassapidon kannalta olennainen ongelma on liikesalaisuuden laaja-alaisuus ja avoimuus. Käsitteelle ei lainsäädännössäkään löydy yksiselitteistä määritelmää, mikä sinänsä korostaa työnantajan vastuuta oikeuksien ja velvoitteiden määrittelemisessä. Ongelmallista tiettyissä tapauksissa on ollut pitävästi osoittaa raja liikesalaisuuksien ja työntekijän ammattitaidon välillä. Suomalaisessa oikeusjärjestelmässä yrityssalaisuutta ei voi omistaa, vaan puhutaan oikeasta haltijasta. Kukaan ei siis saa yksinoikeutta yrityssalaisuuden hallintaan tai käyttämiseen.

Euroopan Komission muistiossa liikesalaisuuden (trade secret) käsitteen määritelmää on pyritty täsmentämään, jotta soveltamisala tulisi koko unionin alueella selkeämmäksi. Liikesalaisuuden käsitteen katsotaan sisältävän kolme erillistä elementtiä. Tiedon tulee ensinnäkin olla luottamuksellista sekä salassa pidettyä. Lisäksi tiedon salassa pitämisellä tulee olla liiketoiminnallista

²⁵ HE 53/2002.

²⁶ HE 157/2000, s. 80.

²⁷ Vapaavuori 2005, s. 30.

²⁸ Tiitinen – Kröger 2008, s. 266.; Vapaavuori 2005, s. 29.

arvoa ja sen haltijan tulee olla asianmukaisesti pyrkinyt varmistumaan salassapidosta.²⁹ Liikesalaisuuden käsitteen tulisi kattaa liiketoimintaan liittyvä teknologinen informaatio sekä se know-how, jonka salassa pitämisellä on liiketoiminnallista arvoa. Tiedon esitetään auttavan haltijaansa hyödyntämään esimerkiksi niin kutsuttua first-mover -etua³⁰ kilpailluilla markkinoilla. Esimerkkeinä tällaisesta informaatiosta esitetään olevan erilaiset valmistusprosessit, asiakaslistat, valmistusreseptit tai lyhytikäisemmät markkinointitutkimustulokset, uuden tuotteen nimi, hinta ja markkinoille tulopäivä. Komission pohdinnoissa halutaan kuitenkin pidättää selkeä ero sellaiseen tietoon, jonka työntekijät luonnollisesti työnantajan palveluksessa ollessaan oppivat ja näin kartuttavat osaksi omaa ammattitaitoaan: ”Such definition... should not extend to the knowledge and skills gained by employees in the normal course of their employment and which are known among or accessible to persons within the circles that normally deal with the kind of information in question.”³¹ Näissäkin perusteluissa tulee ilmi se erottelu, joka halutaan tehdä työntekijän tiedonsaantitapojen ja tiedon hyödyntämisen hyväksyttävyyden välillä. Oikeudettomasti haltuun saatuja tietoja ei lueta ammattitaidoksi.

2.2.2 Kansallisten virallislähteiden mukainen määritelmä

Aukotonta määritelmää liikesalaisuudelle ei lainsäädännöstä löydy. Rikoslaki on aihetta käsittelevästä normistosta ainoa, jossa avataan käsitettä:

RL 30:11 §:

Yrityssalaisuudella tarkoitetaan tässä luvussa liike- tai ammattisalaisuutta taikka muuta vastaavaa elinkeinotoimintaa koskevaa tietoa, jonka elinkeinonharjoittaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko hänelle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.

Vaikka pykälässä todetaan täsmennettävän vain kyseisessä laissa käytettyä termiä, kuvastaa se hyvin yleisesti vakiintuneen liikesalaisuuden käsitteen sisältöä.³² Sen sijaan TSL ei avaa käsitettä lainkaan, vaan lain esitöissä viitataan oikeuskirjallisuudessa vakiintuneeseen käsitteeseen sekä SopMenL:n valmisteluaineistoon.³³ Liikesalaisuudelle tunnusomaiseksi katsotaan se, että

²⁹ European Commission 2013, s.7, artikla 2.

³⁰ Termillä viitataan yleisesti sellaiseen etuun, jonka markkinoilla toimiva saavuttaa tehdessään ratkaisunsa ensimmäisenä suhteessa kilpailijoihinsa.

³¹ European Commission 2013, s. 12–13.

³² Vapaavuori 2005, s. 37.

³³ HE 157/2000, s. 80.

sille on ensinnäkin eriteltävissä haltija, jolla on tiedon suhteen *salassapitointressi* ja *-tahto*.³⁴ Salassapitointressin katsotaan syntyvän tiedon ollessa tiedon haltijan liiketoiminnalle siinä määrin merkityksellistä, että sen paljastuminen olisi omiaan aiheuttamaan tälle esimerkiksi taloudellista vahinkoa. Useissa tapauksissa tämä on seurausta siitä, että liikesalaisuudeksi luokiteltava tieto on saavutettu jonkin taloudellisen panoksen uhraamalla, esimerkiksi tuotekehittelyprosessin kautta. Kolmas olennainen tunnusmerkki on tiedon *tosiasiallinen salassapito*, mistä seuraa se, että tiedon haltijan on osoitettava tarpeenmukaisia pyrkimyksiä tiedon salaamiseksi. Liikesalaisuuden haltijan eli elinkeinonharjoittajan on salattava tieto ulkopuolisilta ja varmistuttava siitä, että tietoa työssään hyödyntävät työntekijät mieltävät tiedon salaiseksi. Salassapitopyrkimyksiä osoittanee esimerkiksi tietojen pitäminen lukitussa tilassa ja vain rajatun henkilöpiirin käytettävissä. Kaikkien tunnusmerkkien tulee täytyä tiedon ollakseen liikesalaisuus, eikä näin ollen esimerkiksi sellaisia elinkeinotoiminnan kannalta merkityksettämiä tietoja, joita elinkeinonharjoittaja jostain syystä kuitenkin haluaa säilyttää salassa, voida lukea säännösten piiriin. Sen sijaan salassapitotahdon ja tosiasiallisten salassapitopyrkimysten olemassaolon ja osoittamisen elinkeinonharjoittaja voi melko yksinkertaisinkin keinoin varmistaa.

Lähtökohtaisesti liikesalaisuudeksi voidaan lukea minkä sisältöistä tietoa tahansa, mutta tavallisimmin käsitteellä tarkoitetaan esimerkiksi teknisiä, eri tuotantovaiheisiin liittyviä seikkoja.³⁵ Koneiden rakenne, työselitykset, kaavat sekä näiden parhaaksi todettu käytötapa voivat olla suojan arvoisia tietoja. Taloudelliseksi liikesalaisuuksiksi voidaan katsoa myös esimerkiksi yrityksen suhteet ja sopimukset, hinnoittelupolitiikka, markkinointisuunnitelmat sekä tulosraportit. Toisaalta salassapidon arvoiseksi voidaan lukea myös *negatiivinen tieto*, kuten tieto siitä, että jokin valmistusmenetelmä ei toimi odotetusti. Tällainenkin voi paljastuessaan heikentää tietoa salanneen kilpailukykyä, sillä kilpailijat onnistuvat negatiivista tietoa hyödyntäen välttämään sen saavuttamiseen kuluneet tutkimuskustannukset.³⁶

Liikesalaisuudeksi luokiteltavalta tiedolta ei edellytetä samassa määrin uutuutta kuin esimerkiksi patentoitavalta keksinnöltä, eikä tiedolle ole asetettu myöskään erityisiä muotovaatimuksia. Tavallista on, että salassa pidettävä tieto perustuu esimerkiksi esineeseen tai asiakirjaan,

³⁴ HE 114/1978, s. 14; HE 66/1988, s. 92–93; HE 30/1998, s. 95–96.

³⁵ HE 66/1988, s. 92; HE 30/1998, s. 95.

³⁶ Vapaavuori 2005, s. 27–33; Tiitinen – Kröger 2008, s. 266.

mutta täysin muistinvarainen tieto ei kuitenkaan ole suljettu käsitteen ulkopuolelle.³⁷ Yksinomaan muistinvaraisuuteen perustuva tieto asettaa kuitenkin erityisiä haasteita sen arvioinnille, mikä luetaan liikesalaisuudeksi ja mikä puolestaan työntekijän ammattitaidoksi. Myös salaisuuden aste voi tiedon luonteesta riippuen vaihdella, eikä tiedon tällöin edellytetä kuuluvan esimerkiksi vain pienen henkilöpiirin tietoon. Toisinaan voi olla välttämätöntä jakaa liikesalaisuuksia jopa yrityksen ulkopuolelle, esimerkiksi yhteistyökumppaneiden kanssa toimittaessa tai yrityksen toimintaan liittyviä tukitoimintoja ulkoistettaessa. Tiedon haltijan edellytetään kuitenkin tarvittavissa määrin huolehtivan tiedon salassa säilymisestä.³⁸ Tätä tarkoitusta ilmentää esimerkiksi salassapitotahdon selkeä yksilöinti tiedonjakopiirissä.

Täysin tyhjentävää käsitteen määritelmää on mahdotonta ja tarpeetontakin saavuttaa. Liiketoiminnan ja salassa pidettävän tiedon luonne ovat kussakin tilanteessa toisistaan poikkeavia ja olisikin vaikeaa tai jopa vahingollista kattaa yksinkertaistetulla liikesalaisuuden määritelmällä kaikki mahdolliset tilanteet. Voidaan näin ollen todeta, että liikesalaisuus-käsitettä leimaa vahvasti tapauskohtaisuus. Elinkeinonharjoittaja voi salassapitotahtoaan ja salassapitotoimenpiteitään korostaen vaikuttaa tiedon liikesalaisuus-luonteeseen, mutta viimekädessä arviointi jää tuomioistuinten kokonaisharkinnan varaan. Näiden tai vaihtoehtoisesti välimiesten asiantuntemuksen ja käsityksen pohjalta tulee määritellyksi, millainen tieto lopulta on liikesalaisuutta ja kuinka laajan salassapitosuojan se ansaitsee.

2.2.3 Ei-liikesalaisuudeksi luokiteltava tieto

Jotta liikesalaisuuden käsite saataisiin mahdollisimman moniulotteisesti ja perusteellisesti määriteltä, katsotaan tässä tarpeelliseksi tarkastella käsitteen laajuutta myös toisesta näkökulmasta. On syytä tuoda ilmi millainen tieto ei ole luokiteltavissa liikesalaisuudeksi, eikä näin ollen voi kuulua lainsäädännössä turvatun salassapitosuojan piiriin. Niin ikään sopimustekniset mahdollisuudet näiden tietojen salaamiseksi ovat heikot.

³⁷ HE 114/1978, s. 14; HE 66/1988, s. 92.

³⁸ HE 114/1978, s. 14.

Rajanveto työntekijän ammattitaidon ja työnantajan liikesalaisuuksien välillä on useissa tilanteissa hankalaa. Muun muassa tällä perusteltiin aiemmin sitä, ettei RL liikesalaisuuksia koskevien säännösten haluttu luovan rajoitteita kuin työsuhteen voimassaoloajalle³⁹. Kuten esimerkiksi RL:n uusia talousrikossäännöksiä valmistelleesta hallituksen esityksestä käy ilmi, erotte-lua ei voida tehdä puhtaasti myöskään tiedon dokumentoituun muotoon perustuen.⁴⁰ Vaikka tällaista tallennettuun muotoon perustuvaa liityntää ei voidakaan soveltaa ehdottomana, on ajatuskulkua pidetty perusteltuna. Sen on nähty vastaavan sitä, kuinka työelämässä yleisesti arvioidaan työpaikan vaihtoon ja oman yritystoiminnan aloittamiseen liittyviä sääntöjä: ”...kunkin työntekijän tulisi lähteä ”vanhalta työpaikaltaan” vain se tieto ja osaaminen mukanaan, mikä muistissa kulkee – ja vielä tarkemmin ilmaistuna: vain se tieto mukanaan, joka on muodostunut osaksi työntekijän omaa ammattiosaamista.”⁴¹ Ammattitaito on siis työntekijän muistissa kulkevaa tietotaitoa, jota tämä soveltaa työtehtävissään parhaaksi katsomallaan tavalla. Se ei ole yrityssalaisuutta, eikä sen käyttöä siten voida salassapitosopimuksin rajoittaa. Kyseessä olisi tällöin kilpailukieltosopimus, joka TSL:n mukaan on sallittu vain erityisen painavasta syystä ja tarkoin säädetyn ajanjakson ajan⁴².

Myöskään yleisesti tunnettu tiedolla ei ole osoitettavissa salassapitointressiä, eikä se näin ollen voi olla liikesalaisuutta. Hallituksen esityksessä, jossa rikoslaissa esiintyvän yrityssalaisuus-termin määritelmää ensikertaa täsmennettiin, todetaan, että tiedon salaisuusaste on suhteellinen määre ja voi näin ollen vaihdella⁴³. Huolimatta siitä, että tieto on useamman kilpailevan elinkeinonharjoittajan tiedossa, voidaan se tapauskohtaisesti silti luokitella liikesalaisuudeksi. Esimerkkinä esitetään tilanne, jossa tieto on usean kilpailijan hallussa, mutta tiedon haltijan edun mukaista kuitenkin on estää sen välittyminen myös suurimmalle kilpailijalle.⁴⁴ Luonnollisesti tiedon kuuluminen useamman elinkeinonharjoittajan tiedon piiriin lisää sen riskiä paljastua, kun muut osapuolet eivät asianmukaisesti huolehdi salassapitoprosesseistaan. Hallituksen esityksen perusteluissa todetaankin, että tieto voi myöhemmin lakata olemasta salaisuus, kun se

³⁹ HE 66/1988, s. 86; HE 157/2000, s. 81.

⁴⁰ HE 53/2002, s. 16 ja 32.

⁴¹ Nyblin 2008, s. 538–539.

⁴² Ks. tarkemmin luku 4.

⁴³ HE 66/1988, s. 93; European Commission 2013, s. 12–13.

⁴⁴ Vapaavuori 2005, s. 53–55.

on tullut riittävän monen tietoon.⁴⁵ Määritelmään lienee tarkoitushakuisesti jätetty epämääräisyyksiä ja väljyyttä, mikä asettaa tapauskohtaiselle harkinnalle ainoastaan puitteet.

Toisinaan jopa yksittäisten työntekijöiden työsopimusehdot voivat olla liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa. Rajanvetoa salassa pidettävän ja yleiseksi luettavan tiedon välillä havainnollistaa esimerkiksi Korkeimman oikeuden ratkaisu 1985-II-181⁴⁶, jossa asianosaiset kiistelivät siitä, oliko työsuojelutarkoituksessa ilmaistu tieto oikeudettomasti hankittua ja ilmaistua liikesalaisuutta:

KKO 1985 II 181: Tiedot siivousliikkeen työntekijöiden bruttopalkoista, luontoiseduista, ennakonpidätyksistä ja muista vastaavista eivät korkeimman oikeuden mukaan kuuluneet näiden työnantajan salassa pidettäviksi liike- tai ammattisalaisuuksiksi. Tiedot eivät poikenneet alan yleisestä käytännöstä, eivätkä näin ollen olleet omiaan edistämään tai paljastuessaan heikentämään työnantajan kilpailuasemaa. Sen sijaan tiedot toivat ilmi yksittäisten työntekijöiden taloudellisen aseman siinä määrin, ettei niitä olisi vastoin näiden suostumusta tullut tuoda julki.

Mikäli tieto käy helposti ilmi markkinoilla olevasta tuotteesta sitä tutkimalla, eli niin kutsutulla *reverse engineering* -tekniikalla, ei ole kyse liikesalaisuudesta.⁴⁷ Tällä tarkoitetaan sellaista menetelyä, jolla tuote kyetään jäljentämään puhtaasti tarkastelemalla sitä ilman piirustusten kaltaisia apuvälineitä ja ohjeita. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa 1991:11 katsottiin, ettei tarkastelun kohteina olleisiin nostolavan piirustuksiin sisältynyt liikesalaisuuksia, koska kaikki dokumenteista ilmennyt tieto oli ulkopuolisen pääteltävissä käänteisen tuotekehittelyn kautta.

KKO 1991:11: Korkein oikeus katsoi hovioikeuden tavoin tulleen osoitetuksi, että henkilö A oli elinkeinotoiminnassaan käyttänyt hyväkseen henkilö B:n yritykseltä X anastamia nostolava-autojen piirustuksia. Piirustuksista ei kuitenkaan ilmennyt sellaisia yksityiskohtaisia tietoja nostolava-autojen rakenteesta, jotka eivät olisi suoraan ilmenneet Y:n valmistamista autoista. Koska autot olivat vapaasti vuokrattavissa ja siten kenen tahansa tutkittavissa, ei piirustuksiin katsottu sisältyneen SopMenL:ssa tarkoitettuja liikesalaisuuksia.

⁴⁵ HE 66/1988, s. 93.

⁴⁶ Vrt. KHO 8.1.2007/5, jossa lentoyhtiön ja tämän työvoimaa vuokraavan sopimuskumppanin välisiksi salassa pidettäviksi tiedoiksi katsottiin vuokratyöntekijöille maksetut palkat sekä muut työsuhteen ehdot.

⁴⁷ Vapaavuori 2005, s. 70–75.

Todettakoon lisäksi, ettei tieto liiketoiminnassa tehdystä rikoksesta tai muusta väärinkäytöksestä liene luettavissa liikesalaisuudeksi. Näin on todennut ainakin Ruotsin oikeusministeriö julkaistessaan uudistuksia koskien FHL:a.⁴⁸ Vaikka kansallisesta lainsäädännöstämme tai sen valmisteluaineistosta ei löydy vastaavaa huomautusta, on perusteltua nähdä asiointilan olevan meillä vastaava. Liikesalaisuuksien suojaamisen perusteena on ajatus torjua sellaisia väärinkäytöksiä, jotka ovat yleisen moraalikäsitteen vastaisia ja esimerkiksi varkauden omaisia. Oikeudenmukaisuuteen ja hyvään tapaan perustuen lienee siis perusteltua ajatella, että tarkoitus voi niin sanotusti pyhittää keinot ja näin ollen rikkomusten ilmi tuominen ei voi olla liikesalaisuuden ilmaisemista.

2.3 Työsuhteen käsitteestä

2.3.1 Erilajiset työsuhteet

TSL 1 luvun 1 §:n määritelmän mukaisesti sopimussuhde on työsuhte ainoastaan, mikäli kaikki pykälän tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti. Työntekijän tulee olla sitoutunut henkilökohdaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun ja tämän johdon sekä valvonnan alaisena. Työsuhteen voimassaolo edellyttää kauppasopimuksen tavoin vastikkeellisuutta, eli työntekijän tulee saada työpanostaan vastaan palkkaa tai muuta vastiketta. TSL:n soveltaminen ei edellytä että vastikkeesta olisi nimenomaisesti sovittu, mikäli tosiasiallisesti käy ilmi, ettei työtä ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Tosiasiallisilla olosuhteilla on nimenomaisen työsuhteen voimassaoloa suurempi painoarvo sen arvioinnissa, onko kyseessä työsuhte⁴⁹. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät kuitenkin kaikki julkisoikeudelliset palvelussuhteet, joita TSL:n sijaan säätelevät valtion virkamieslaki (304/2003), kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003) sekä muut erityislakien piiriin kuuluvat palvelussuhteet. Näin ollen myös toimitusjohtajat, joiden palvelussuhteesta säätelevän erityislain voidaan katsoa olevan osakeyhtiölaki (624/2006), jäävät TSL:n soveltamisalan ja samalla tämän tutkimuksen keskiön ulkopuolelle⁵⁰.

⁴⁸ Lagrådet 2014, s. 1.

⁴⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 22 – 23.

⁵⁰ KKO:n ratkaisukäytännön valossa tämä näkemys toimitusjohtajan ja tämän edustaman yhteisön välisestä suhteesta on perusteltu. Ks. esim KKO 2002:73. Tietyin edellytyksin TSL:n soveltamisalaan voivat kuulua toimitusjohtajat sellaisissa yhteisöissä, joita koskeva lainsäädäntö ei sisällä erityissäännöksiä toimitusjohtajan asemasta. Ks. tarkemmin Tiitinen – Kröger 2008, s. 37, alaviite 82.

Tavanomaisinta on solmia työsuhde toistaiseksi voimassaolevaksi, mutta perustellusta syystä on kuitenkin mahdollista sopia määräaikaisesta työsopimussuhteesta, joka päättyy ennalta määriteltynä ajankohtana ilman kummankaan osapuolen erityisiä toimenpiteitä. Perusteena työsuhteen määräaikaisuudelle voi olla esimerkiksi työn kausiluonteisuus, väliaikainen työvoiman tarve tai tehtävän projektiluonteisuus.⁵¹ Määräaikainen työsopimus voidaan tarvittaessa uusua, mutta toistuva saman sisältöisten määräaikaisten sopimusten solmiminen voidaan katsoa TSL:n kiertämiseksi. Työn tarjottavuuden väliaikaisuuden kriteeri on luonnollisesti kyseenalainen, mikäli työnantaja on kykenevä toistuvasti tarjoamaan samankaltaista työtä määräaikaisina ja toistaan seuraavina jaksoina. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän oikeudet ja velvollisuudet eivät kuitenkaan suurelta osin poikkea vakituudessa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden vastaavista. Uskollisuusvelvoitteen osalta poikkeavuutta ei ole, vaan määräaikaisuus velvoittaa saman laatuiseen lojaaliuteen työnantajaa kohtaan, kuin vakituinen palvelussuhde.

Tosiasiallisesti on kuitenkin otettava huomioon, ettei määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän ja työnantajan välillä synny yhtä kiinteää yhteistyö- ja luottamussuhdetta kuin saman työnantajan ja tämän palveluksessa vakituudesta työskentelevän työntekijän välillä. Riippuvuussuhde on luonnollisesti väljempi, kun työntekijä on tietoinen siitä, että työsuhde tulee ennalta sovitulla hetkellä päättymään. Erityisesti tällöin työntekijän intressissä voi olla kerätä oman työnsä tuloksia myöhempään käyttöön. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien voidaan sanoa muodostavan tällä hetkellä merkittävä osuus kaikista Suomen työllisistä⁵², mikä osaltaan on tuonut uusia haasteita liiketoiminnalle ja erityisesti henkilöstöhallinnolle. Riskejä havaitakseen on tärkeää tunnistaa eri toimijoiden intressit ja näin kyetä ennakoimaan tulevia tapahtumia.

Toinen merkittävä trendi työsuhteiden luonteessa on osa-aikaisuus. Erityisesti palvelualoille on tyypillistä, että osa työsuhteista solmitaan osa-aikaisiksi. Tämä toisaalta vastaa työnantajien vaihtelevaan työvoiman tarpeeseen, mutta myös työväestön poikkeavaan työn tarjoamiskykyn. Huomattavan osan osa-aikaisista työntekijöistä muodostavat opiskelijat, joiden elämän-

⁵¹ Tiitinen – Kröger 2008, s. 97–98.

⁵² Vuonna 2013 määräaikaisten osuus kaikista työsuhteista oli 16 %. Uusista työsuhteista puolestaan noin puolet solmittiin kyseisenä tarkasteluvuotena määräaikaisina. SVT 2013.

tilanne rajoittaa näiden mahdollisuutta työskennellä kokoaikaisesti. Osa-aikaisten työntekijöiden oikeudet ja velvoitteet ovat pääosin saman sisältöiset kuin kokoaikaisesti työskentelevien, mutta joitakin huomionarvoisia poikkeuksia on. Tavallisesti työsuhde ja siihen perustuva lojaliteetti velvoittavat työntekijän pidättäytymään työnantajansa toimialan kanssa kilpailevaan liiketoimintaan ryhtymisestä tai kilpailijalle työskentelemisestä. Osa-aikaiseksi solmittu työsuhde ei kuitenkaan lähtökohtaisesti voi olla este useamman työsuhteen solmimiselle. Määräaikaisuuden tavoin työsuhteen osa-aikaisuus on heikosti työnantajaan sitouttava tekijä ja riskikartoituksessa huomioon otettava seikka.

2.3.2 Vuokratyö

Vuokratun työvoiman käyttö on yhä marginaalinen, mutta tästä huolimatta yleistynyt ilmiö yritystoiminnassa.⁵³ Vuokratyöpalvelua tilaamalla yritys saa esimerkiksi väliaikaisen työvoiman tarpeensa täytettyä ja välttää solmimasta tätä varten erillisiä työsopimuksia. Vuokratyöntekijöitä käyttäessään elinkeinonharjoittaja siis välttää suurimman osan resursseja vaativista työnantajavelvoitteista, jotka syntyisivät vaihtoehtoisesti työvoimaa suoraan palkkaamalla. Vuokratyöjärjestely tarkoittaa sitä, että työn tilaaja ja vuokratyövoimaa välittävä yritys solmivat keskenään sopimussuhteen, jonka ehdoissa määritellään se työvoiman tarjoamista koskeva palvelu, jonka työntekijä käytännössä suorittaa. Työsopimusta tai mitään muutakaan sopimussuhdetta työn tilaajan ja työntekijän välillä ei ole välttämätöntä solmia. Haluttaessa erillinen sopimus voidaan kuitenkin tehdä. Olennaista vuokratyön käytössä on, että tilaajayritys saa työnantajalle tyypilliset työnjohto-oikeudet ja muut työnantajalle säädetyt velvollisuudet ja oikeudet, jotka liittyvät työn tekemiseen ja tämän järjestämiseen⁵⁴. Työntekijän työnantajana säilyy kuitenkin vuokrausyritys, joka vastaa tälle muun muassa palkanmaksusta sekä pääosa muista työsuhteen liittyvistä velvoitteista. Tämän asetelman seurauksena työn tilaajan ja vuokrausyrityksen välinen sopimussuhde synnyttää työntekijälle työntekovelvoitteen työntilaajayritystä kohtaan.⁵⁵

⁵³ Vuonna 2013 vuokratyöntekijöitä n. 1 % työväestöstä. SVT 2013.

⁵⁴ TSL 1:7.3 §: ”Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (käyttäjärityksen) käyttöön, käyttäjäritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet jotka välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.”

⁵⁵ Tiitinen – Kröger 2008, s. 307–308.

Työn tilaajan ja vuokrausfirman välinen sopimus on työn suoritusta määrittelevä sopimus. Vaikka työntekijä ei olekaan suoranaisesti sopimusosapuolena tässä suhteessa, tulee sopijakumppaneiden ottaa tämän oikeudet sopimisessa huomioon. Sopimusoikeuden yleisten sääntöjen mukaisesti tilaajayritys ja vuokrausyritys eivät voi määritellä sopimuksensa ehdoiksi mitään sellaista, mikä olisi työntekijän kannalta tämän työsuhteen ehtoihin verrattuna vahingollisempaa⁵⁶.

Työntekijän on tilaajayrityksen työssä toimiessaan noudatettava TSL 3:4:ssä tarkoitettua kieltä ilmaista liike- ja ammattisalaisuuksia. Tässä yhteydessä lain tarkoittamiksi liike- ja ammattisalaisuuksiksi luetaan myös tilaajayrityksen liikesalaisuudet. Mikäli työntekijän ja työn tilaajayrityksen välillä ei ole solmittu erillistä sopimussuhdetta, arvioidaan työntekijän mahdollisia velvoitteidensa laiminlyöntejä oikeudellisesti vain hänen ja vuokrausyrityksen välisen työsuhteen puitteissa. Tämä tarkoittaa, sitä, että työntekijän muutkin velvollisuudet tai näiden laiminlyönti tulevat arvioiduiksi vain työsuhteessa. Käytännössä vuokrausyritys tulee siis isännänvastuunsa nojalla vastuuseen tilaajayritykselle aiheutuneesta mahdollisesta vahingosta. Korvausvelvollisuus määräytyy toisin sanoen VahL 3:1.1 säädetyn mukaan, kun taas työntekijän vastuu pohjautuu TSL 12:1.3 kohtaan, joka puolestaan viittaa VahL 4:1:n säännökseen.⁵⁷ Kuten myöhemmin normiympäristöä tarkasteltaessa tullaan toteamaan, on vahingonkorvauslakiin nojaaminen kuitenkin melko tehoton ratkaisu salassapitorikkomuksissa. Salassapitovelvoitteen rikkomisesta aiheutuneita vahinkoja on vaikea, ellei jopa mahdoton välittömästi todeta niin pitävästi, että niiden perusteella olisi määrättävissä kohtuullisia korvauksia. Vahingonkorvauksia määriteltäessä lähtökohtana on, ettei vahinkoa kärsinyt lopputilanteessa kuitenkaan päädy vahinkoa edeltänyttä tilannetta parempaan asemaan. Saatujen korvausten määrä voi käytännössä olla hyvin nimellistä koettuun vahinkoon nähden.

2.4 Liikesalaisuuden haltija

Liikesalaisuuksilla viitataan elinkeinotoimintaan liittyvään salaiseen tietoon, jota ei suoranaisesti omisteta, vaan sitä voidaan pitää hallussa. Tätä näkemystä tukee myös oikeuskirjallisuudessa sekä lainvalmisteluaineistossa ilmenevä käsitys siitä, ettei liikesalaisuuksia koskevissa

⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2008, s. 310.

⁵⁷ Tiitinen – Kröger 2008, s. 317.

kysymyksissä voida soveltaa anastusrikossäännöksiä.⁵⁸ Liikesalaisuutta voi pitää hallussaan niin luonnollinen kuin oikeudellinenkin henkilö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa. Tavallisimmin vastaavaa tietoa saadaan esimerkiksi yrityskaupan yhteydessä, lisenssisopimuksilla tai työntekijän työn tuloksena.⁵⁹ Liikesalaisuudeksi luokiteltavan tiedon ja sen oikeutetun haltijan määrittely perustuu useissa tapauksissa sopimusoikeudellisiin periaatteisiin tai työnantajan työjohtovaltaan. Työntekijä saattaa mieltää kaiken työsuhteessa luomansa omaksi osaamis-
pääomakseen ja tästä syystä pitää työpaikkaa vaihtaessaan oikeutenaan ottaa mukaansa tallenteita sellaisista asiakirjoista, joita hän on itse laatinut.⁶⁰ Ammattitaidoksi luokiteltava tietotaito ei luonnollisesti ole työnantajan liikesalaisuutta, mutta tällaisen tiedon yksiselitteinen erottaminen liikesalaisuuksista on toisinaan problemaattista.

Samana tiedon on nähty voivan olla liikesalaisuutta työsuhteen kestäessä, mutta työsuhteen päätyttyä entisen työntekijän ammattitaitoa. Myös sillä, millainen liikesalaisuuden käyttöön liittyvä teko on tarkastelussa, on nähty olevan merkitystä sen arvioinnissa, onko kyseessä liikesalaisuus vai ammattitaito. Kun entinen työntekijä ilmaisee korvausta vastaan ja entistä työnantajaansa vahingoittaakseen, on kyseessä selkeämmin liikesalaisuuteen kohdistuva loukkaus. Sen sijaan silloin kun työntekijä työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää tietoa omassa liiketoiminnassaan, lienee oikeutetumpaa katsoa tämä ammattitaidoksi.⁶¹ Tämä korostaa sitä liikesalaisuuksien suojaa koskevaa sääntelyä perustavaa ajatusta, jonka mukaan on tarkoituksenmukaista ja tavoittelun arvoista pyrkiä suojaamaan tiedon leviäminen ja julki tulo moraalisesti tuomittavalla tavalla.⁶²

Työsuhteen tarkoituksena on saattaa työntekijän työtehtävien tulos työnantajan käyttöön, mikä työntekijän tulee tiedostaa suhteen solmiessaan. Tällä perusteella siirtyvä oikeus on merkittävä poikkeus yleisestä periaatteesta, jonka mukaan omaisuuden luoja omistaa oikeudet itse. Lojaliteettivelvollisuuteen nojaten työntekijällä ei ole oikeutta paljastaa liikesalaisuuksia, mutta sel-

⁵⁸ Vapaavuori 2005, s. 34 ja 150; Nyblin 2003, s. 238; ks. myös HE 66/1988, jossa anastusrikosten esitetään kohdistuvan nimenomaan irtaimen omaisuuden eivätkä ko. säännökset sellaisenaan sovellettu liikesalaisuuksiin kohdistuviin loukkauksiin. Esityksen sivulla 86 on eritelty anastusrikossäännöksiin rangaistaviksi ne tilanteet joissa on selkeämpiä yhtymäkohtia. Esimerkkinä tilanne, jossa työntekijä on anastanut liikesalaisuuksia sisältävän tal-
lenteen.

⁵⁹ Vapaavuori 2005, s. 35; HE 66/1988 vp, s. 85.

⁶⁰ Nyblin 2008, s. 539.

⁶¹ Vapaavuori 2005, s. 39.

⁶² HE 66/1988, s. 74.

lainen keksintö, joka on syntynyt hänen työnsä tuloksena ja sittemmin patentoitu, kuuluu pääosin pakottavan erityislainsäädännön piiriin. Työsuhteessa tehtäviä keksintöjä koskien onkin säädetty erityislaki, jonka pyrkimyksenä on turvata liike-elämän tutkimus- ja tuotekehitystoimintaa (Laki työnantajan oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin, 656/1967). Lain mukaan työnantajalla on oikeus hallita keksintöä, joka on syntynyt työsuhteen mukaisten tehtävien tuloksena, mutta samalla pyritään ottamaan huomioon heikomman osapuolen edut. Käyttöoikeus keksintöön syntyy myös, mikäli keksintö on syntynyt muussa yhteydessä työsuhteeseen mutta liittyy vahvasti työnantajan toimialaan. Mikäli työnantaja haluaa mainittua laajemman oikeuden keksintöön, on tällä myös neuvotteluoikeus tämän kilpailijoihin nähden.⁶³ Laista ei kuitenkaan löydy yksityiskohtaisempaa määritelmää sille, kuinka tämä toimialakäsitettä tulisi määritellä. Olennaisinta on kuitenkin arvioida toimialaa tosiseikkojen pohjalta eikä perustaa sen määrittelyä esimerkiksi kaupparekisteristä löytyviin merkintöihin.

Silloin kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai siirtyy harjoittamaan elinkeinotoimintaa omaan lukuunsa saattaa syntyä käsitysristiriita sen suhteen, onko tietty tieto syntynyt entisen työnantajan palveluksessa oltaessa, vai vasta sen jälkeen. Tällaisen määrittelyongelman ratkaisuksi muun muassa Vapaavuori esittää, että esimerkiksi tuotekehittelyprosessi dokumentoidaan mahdollisimman kattavasti. Erityisesti ohjelmistokehittelyprosesseihin liittyviä innovaatioita koskien tarjolla on mahdollisuus tallettaa työn tulos niin kutsutun escrow-agentin haltuun.⁶⁴

⁶³ Kairinen 2009, s. 276.

⁶⁴ Vapaavuori 2005, s. 36. Escrow-sopimus on niin kutsuttu kolmikantasopimus, jolla sopimusosapuolten vaihdannan kohteena oleva tieto luovutetaan keskeneräisenä kolmannen haltuun.

3 Lainsäädännön takaama salassapitosuoja työsuhteessa

3.1 Lojaliteettivelvollisuus

Työsuhteen solmimishetkestä alkaen sopimusosapuolia sitoo molemminpuolinen ja vastavuoroinen *lojaliteettivelvollisuus*⁶⁵. TSL 3:1 §:n yleislausekkeen mukaan työntekijän on ”...vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Tämä uskollisuusvelvollisuutenakin⁶⁶ tunnettu periaate on velvoittaa molempia osapuolia koko työsuhteen keston ajan. Mikäli työntekijän katsotaan rikkoneen velvoitettaan, tämä voi tulla TSL 12:1.3§:n perusteella vahingonkorvausvelvolliseksi aiheuttamansa vahingon määrään asti. Lisäksi työnantajalle saattaa syntyä oikeus päättää työsuhde, mikäli TSL 12:1.3 §:n edellytykset täyttyvät. Lojaliteettivelvoite on käsitteenä laaja ja pitää sisällään ajatuksen siitä, että työntekijän tulee esimerkiksi välttää tuhlaamasta tai vahingoittamasta tämän omaisuutta. Tässä yhteydessä velvoitteen sisältöä tarkastellaan suppeasti keskittyen ainoastaan salassapidon kannalta olennaisiin seikkoihin.

Lojaliteettivelvollisuus ei rajoitu ainoastaan työaikaan, vaan se sitoo palvelussuhteessa olevaa myös vapaa-ajalla. Velvoitteen sisältö ja laajuus eivät ole yleistettävissä ja yksinkertaistettavissa, vaan näitä tulee arvioida työntekijän aseman mukaan.⁶⁷ Työntekijän vapaa-ajan käyttäytymistä uskollisuusvelvollisuuden on sanottu rajaavan jonkinasteisesti, eikä näin ollen esimerkiksi työnantajan julkinen arvostelu tai tähän kohdistuva vahingoittava toiminta ole sallittua. Säännöksen rikkominen saattaa johtaa työsuhteen irtisanomiseen tai jopa purkamiseen, mutta tekoa ei sinänsä ole laissa sanktioitu.⁶⁸ Myös Koskinen, Nieminen ja Valkonen ovat pohdinnoissaan todenneet, että työntekijän käytös vapaa-ajallakin voi olla merkityksellistä, mikäli tämän asema edellyttää asianmukaisuutta myös työajan ulkopuolella.⁶⁹ Mikäli hänen käytöksellään olisi jokin välitön vaikutus työnantajan olosuhteisiin tai työntekijän itsensä kykyyn tehdä työtä. Hallituksen esityksessä on mainittu erityisesti johtaja-asemassa olevat työntekijät, joiden

⁶⁵ Tiitinen–Kröger 2008, s. 255. Periaatteessa lojaliteetti velvoittaa jo neuvotteluvaiheesta alkaen.

⁶⁶ HE 157/2000, s. 79.

⁶⁷ Kairinen 2009, s. 268–269; HE 157/2000, s. 11.

⁶⁸ Rautiainen & Äimälä 2007, s. 103.

⁶⁹ Koskinen et al. 2012, s. 198–199.

uskollisuusvelvollisuus on muihin verrattuna laajempi.⁷⁰ Sopimalla voidaan luonnollisesti täsmentää osapuolten kesken sitä, millaiset näiden oikeudet ja velvoitteet ovat. Sopimukseen kirjattujen täsmennysten voidaan nähdä toisaalta ennaltaehkäisevän lojaliteettivelvollisuuden tahatonta rikkomista, mutta myös helpottavan todistelua mahdollisessa lojaliteettivelvollisuuden laiminlyöntitilanteessa.

Yksi lojaliteettivelvoitteen ulottuvuuksista on työntekijän velvollisuus välttää ryhtymästä sellaiseen hyvän tavan vastaiseen toimintaan, joka olisi luokiteltavissa työnantajan liiketoiminnan suhteen kilpailevaksi ja näin ollen vahingoittaa työnantajaa. Myös vastaavan toiminnan valmistelu on samassa TSL 3:3§:ssä eritelty lainvastaiseksi. Kielto koskee sekä työntekijän omaan lukuun tapahtuvaa kilpailevaa toimintaa että kilpailevan yrityksen kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Hyvän tavan vastainen kilpailuteko edellyttää, että työntekijän toiminnan ja työnantajalle aiheutuneen vahingon välillä on selkeä syy-seuraussuhde. Se, että työntekijän toiminta mahdollisesti saattaisi olla työnantajalle vahingollista, ei riitä kiellon rikkomisen edellytysten täyttymiseksi.⁷¹ Hyvän tavan vastaisuuden arviointi on aina tapauskohtaista.⁷² Kilpailuteon tai sellaisen valmistelun tulee täyttää TSL 7:1:n ja 2:n säännöksissä tai 8:1.1 säädetyt päättämisperusteet, jotta työsopimus voitaisiin tällaisen teon perusteella päättää.

Kilpailevan toiminnan kieltö perustuu TSL 3:3 §:ään, mutta työntekijä ja työnantaja voivat tämän lisäksi solmia keskenään sopimuksen, jolla täsmennetään toimintarajoituksia. Mikäli sopimuksella laajennetaan kiellon ajallista ulottuvuutta työsuhteen kestoja pidemmälle, on kyseessä erillinen kilpailukieltosopimus. Tällaisia sopimuksia tullaan käsittelemään myöhemmin luvussa 4.

Lojaliteettivelvollisuuden kannalta keskeistä on kieltö olla ilmaisematta tai käyttämästä hyödykseen tai työnantajaa vahingoittaakseen tälle kuuluvia liikesalaisuuksia ulkopuolisille. Tällaisesta kiellosta säädetään rikoslaissa sekä laissa sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa. Säännösten sisällössä on joitakin esimerkiksi teon motiivia tai kiellon ajallista ulottuvuutta koskevia eroavaisuuksia, mutta merkittäväällä tavalla ristiriitaiseksi sääntelykokonai-

⁷⁰ HE 157/2000, s. 11.

⁷¹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 105–106.

⁷² Koskinen 2002:2, s. 9–16; HE 157/2000, s. 79; KKO 1984 II 131; KKO 1985 II 158; TT 1996–55.

suutta ei voitane sanoa. Merkittävin ero lieenee siinä, että RL:n säännökset edellyttävät salassapitoa loukkaavalta teolta tahallisuutta, kun taas TSL ja SopMenL korostavat teon tuottamuksellisuutta.

3.2 Liikesalaisuutta koskevien säännösten soveltuvuus työsuhteen aikana

3.2.1 Luottamuksellisen tiedon oikeudeton hyväksikäyttäminen tai ilmaiseminen

Työsuhteessa on tavanomaista, että työntekijä saa työtehtäviensä suorittamiseksi tietoonsa työnantajansa tai tämän yhteistyökumppanin liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa. Mikäli työnantaja ei esimerkiksi työnjohtovaltansa nojalla määrää muutoin, työntekijän on tarkoitettu käyttävän ja hankkivan tällaista tietoa ainoastaan tehtävissään tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Tarkoituksenmukaisuuden määrittäminen riippuu ensisijassa työntekijän omasta harkinnasta, jota voidaan kylläkin ohjata ja rakentaa esimerkiksi yrityksessä ja työyhteisössä vallitsevan kulttuurin sekä sen vakiinnuttamien käytäntöjen kautta. Riskinä tästä huolimatta on se, että työntekijälle syntyy jokin intressi käyttää saamiaan tietoja tarkoituksenmukaisuutta vastaamattomalla tavalla esimerkiksi omassa liiketoiminnassaan tai palvellakseen toisen työnantajan toimintaa. Tutkimuksen tulevilla osioilla keskeistä on huomata, että liikesalaisuuksien salassapitoa keskeisimmin suojaavat lait sisältävät soveltuvuudeltaan kolme eri tapausluokkaa. Laeista on tyypiteltävissä erikseen ne säännökset, jotka sääntelevät tietojen oikeudetonta hankintaa, luottamuksellisten tietojen oikeudetonta ilmaisemista ja kolmantena oikeudettomasti hankitun tiedon oikeudetonta ilmaisemista.

Luonnollista lieenee tarkastella ensimmäisenä sitä, kuinka TSL ottaa kantaa niihin tilanteisiin, joissa työntekijän ja työnantajan välillä syntyy erimielisyyttä liikesalaisuuksia koskevan käyttö- tai ilmaisoikeuden laajuudesta. Lain 3:4 §:ssä todetaan, että ”[t]yöntekijä ei saa työsuhteen kestäessä *käyttää hyödykseen tai ilmaista* muille työnantajan ammatti- tai liikesalaisuuksia.” Kuten edellä osiossa 2.2.1 on todettu, sanaparin *ammatti- ja liikesalaisuus* voidaan sanoa olevan rinnasteinen muualla lainsäädännössä käytettyihin termeihin yrityssalaisuus tai yksinkertaisesti liikesalaisuus. Säännöstä sananmukaisesti tulkiten voidaan todeta, että se koskee ainoastaan työntekijän omalle työnantajalle kuuluvia liikesalaisuuksia, mitä painottaa kannanotoissaan

muun muassa professori Seppo Koskinen: ”Liike- ja ammattisalaisuus on työsopimuslain mukaan työntekijän omalle työnantajalle kuuluva salaisuus (TSL 3:4.1).”⁷³ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin tulkittu asiaa myös niin, että jo TSL 3:1 §:stä johdettu lojaliteettivelvollisuus velvoittaa työntekijää kohtelemaan työnantajan yhteistyökumppanin liikesalaisuuksia samoin salassapitoperiaattein. Työnantajan yhteistyökumppaneiden liikesalaisuuksien salassapito on perusteltavissa toki myös SopMenL 4.2 §:n nojalla, sillä sen sanamuoto ei erittele salassapitovelvoitteen pätevyyttä salaisuuden haltijan mukaan.⁷⁴ Erillisillä hyödyntämis- ja ilmaisemiskielolla lainkohta osoittaa oikeudettomaksi sekä omaan lukuun että toisen eduksi tapahtuvan tiedon hyväksikäyttämisen.

Edellä mainittu SopMenL:n 4.2 §:n säännös on seuraavanlainen:

Joka elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen.

Soveltamisalueen hahmottamisen kannalta on olennaista ensinnäkin määritellä edellä tarkoitettua ”palveluksessa olevat henkilöt”. Pääasiassa tällä viitataan TSL 1:1 §:n määritelmän mukaisessa työsuhteessa työskenteleviin, mutta käytännössä palvelussuhteessa olevien piiriin kuuluu laajempi henkilökunta, joidenkin arvioiden mukaan jopa toimitusjohtaja.⁷⁵ Lyhytluonteisten toimeksiantojen kuten esimerkiksi asianajajien ja tilintarkastajien salassapitovelvollisuuden suhteen olisi tarkoituksenvastaista katsoa, että salassapito velvoittaisi ainoastaan palvelussuhteen keston ajan. Tähän on otettu kantaa hallituksen esityksessäkin painottaen, että salassapitovelvollisuuden tulisi näissä tapauksissa tulkita ajallisesti sitovan palvelussuhdetta pidempään.⁷⁶ Säännöksestä käy lisäksi ilmi, että sen rikkominen edellyttäisi elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevalta henkilöltä hyötymis-, hyödyttämis- tai vahingoittamistarkoitusta. Olennaista tältä osin on kyetä osoittamaan tietoa väärinkäyttäneen tai oikeudetta ilmaiseen vilpilliset tarkoitukset, vaikka lieneekin epätodennäköistä, että kukaan ryhtyisi vastaaviin toimiin täysin vilpittömin mielin.

⁷³ Koskinen 2009.

⁷⁴ Nyblin 2003, s. 235, alaviite 20.

⁷⁵ Castrén 1980, s. 416 ja s. 420–421.

⁷⁶ HE 1978:114, s. 15.

Ruotsissa voimassa oleva FHL on nykymuodossaan melko hampaaton tämän kaltaisia väärinkäytöksiä kohtaan, joissa työntekijä on sinänsä saanut tiedot oikeutetusti haltuunsa työtehtävissään, mutta ilmaisee ne oikeudettomasti ulkopuoliselle hyötymistarkoituksessa. Vuonna 2003 keskustelua herätti erityisesti niin kutsuttu Ericsson-kanne, jossa kaksi työntekijää luovuttivat ulkopuoliselle henkilölle yrityksen liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa, ja tämä kolmas osapuoli myi myöhemmin tiedot eteenpäin kilpailevalle yritykselle. Ainoastaan tiedot myynyt henkilö sekä toinen Ericssonin työntekijöistä saivat rangaistustuomion, sillä näillä ei ollut oikeutta pitää kyseisiä tietoja hallussaan. Sen sijaan työntekijä, joka oli saanut tiedot työtehtävänsä suorittaakseen haltuunsa, välttyi vankeudelta. Tämän katsottiin syyllistyneen ainoastaan vahingonkorvausvelvoitteita aiheuttaneeseen menettelyyn. Lain uudistamiseksi julkaistiin esitys, jonka tavoitteena voimaan saattaa tehokkaampi ja edellä kuvatun kaltaiset väärinkäytökset rangaistavuuden piiriin tuova laki vuoden 2014 aikana. Esitys ei tullut kuitenkaan sellaisenaan ratifioituksi, sillä se sisälsi muotoja joiden nojalla työntekijän tietojenkäsittelyä olisi rajoitettu liiaksi. Tavoitteena on kuitenkin lisätä lain tehokkuutta ja parantaa liikesalaisuuksien salassapitosuojaa tulevaisuudessa.⁷⁷

Erikseen teknistä esikuvaa tai ohjetta koskevia ilmaisemis- ja hyödyntämisoikeuksia on rajoitettu SopMenL:n 4:3 §:ssä sanoin:

Joka elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta tai jolle työn tai tehtävän suorittamista varten taikka muuten liiketarkoituksessa on uskottu tekninen esikuva tai tekninen ohje⁷⁸, ei saa sitä oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista.

Käytetyn ilmaisun ”[j]oka elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan” perusteella lienee yksiselitteistä, että säännöksellä viitataan työntekijään. Tätä käsitystä tukevat myös hallituksen esitykset oikeustoimilaiksi sekä uudeksi rikoslaiksi.⁷⁹ Sanavalinta on kuitenkin siinä määrin avoin, että se soveltuu myös työsuhteita laaja-alaisemmin. Nyblinin mukaan kyseistä lainkohtaa ei kuitenkaan sovellettaisi silloin, kun kyseessä on muu kuin tekniseksi esikuvaksi

⁷⁷ Josefson 2014.

⁷⁸ Termillä viitataan esimerkiksi sellaisiin kaavoihin, piirroksiin ja malleihin joiden pohjalta jokin tuote on uusintettavissa. Käytännössä tekninen esikuva tai ohje voi olla resepti tai asennusohje, joka on luottamuksella luovutettu toiselle osapuolelle jonkin projektin suorittamista varten tai esimerkiksi neuvottelukumppanille tarjouksen yhteydessä. Ks. Castrén 1980, s. 417, MT 1999:005.

⁷⁹ HE 114/1978, s. 15, HE 66/1988, s. 74.

tai ohjeeksi luokiteltava tieto. Näissä tapauksissa hän näkee luonnollisemmaksi soveltaa lain 2 §:ää.⁸⁰

Rikoslain kokonaisuudistuksen yhteydessä 1990-luvun vaihteessa lakiin sisällytettiin ensimmäiset yrityssalaisuuden salassapitoa koskevat säädökset. Säännösuudistuksia perusteltiin sillä, että tiedon taloudellisen arvon oli havaittu korostuneen ja teknologisen kehityksen toisaalta lisäävän salassapitoon liittyvää riskiä. Tuolloin nähtiin kuitenkin vielä tarkoituksenvastaiseksi ulottaa yrityssalaisuuden suojaa koskevien säännösten velvoittavuus palvelussuhteen kestoa pidemmälle. Tälle esitettiin perusteena ensinnäkin se, että rajanveto työnantajalle kuuluvien yrityssalaisuuksien ja työntekijän ammattitaidon välillä oli useissa tapauksissa kiistanalaista. Näin korostettiin lainsäätäjän pyrkimystä edistää työvoiman vapaata liikkuvuutta ja uusien yritysten perustamista.⁸¹ Myöhemmin on kuitenkin havaittu, ettei työntekijän siirtyminen kilpailevaan toimintaan tarkoita aina uuden yrityksen syntymistä, vaan pahimmillaan liikesalaisuuksien siirtyminen kilpailijan käyttöön saattaa jopa aiheuttaa kilpailevien yritysten lukumäärän vähene- mistä.⁸²

Nykymuotoisen Rikoslain 30:5 § vastaa oleellisilta osin sitä, mitä SopMenL 4.2 §:ssä ja 4.3 §:ssä esitetään. Kyseisessä lainkohdassa liikesalaisuuksien suojaa ja nimenomaan elinkei- nonharjoittajan kanssa työsuhteessa olevia koskien todettu seuraavaa: ”[j]oka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toi- selle kuuluvan yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää tällaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa... ollessaan toisen palveluksessa... on tuomittava, jollei teosta ole muu- alla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, *yrityssalaisuuden rikkomisesta* sakkoon tai van- keuteen enintään kahdeksi vuodeksi.” Lähtökohtaisesti tätä pykälää ei sovelleta sellaisten yri- tyksen palveluksessa työskentelevien henkilöiden kohdalla, joiden työtehtäviin tietojen haltuun saaminen ei selkeästi kuulu, vaan jotka ovat saaneet tiedot haltuunsa ollessaan oikeutettuja liik- kumaan työtehtävissään sellaisissa tiloissa, jotka muutoin ovat ulkopuolisilta suljettuja. Tällai- sia työntekijöitä voivat kategorisesti olla esimerkiksi siivoojat tai huoltomiehet.⁸³ SopMenL 4.2 §:n tavoin sanamuoto antaa ymmärtää, että yrityssalaisuuden rikkomiseksi tekijällä tulee

⁸⁰ Nyblin 2003, s. 235 alaviite 22.

⁸¹ HE 66/1988, s. 86; HE 157/2000, s. 81.

⁸² HE 53/2002, s. 16.

⁸³ HE 66/1988, s. 85.

olla osoitettavissa olleen vahingoittamis- tai hyötymistarkoitus. Jälleen on todettava, että säännökseen vetoavan osapuolen, joka käytännössä olisi työnantaja, velvollisuudeksi jäänee esittää näyttöä liikesalaisuuden ilmaisseen tai sitä hyödyntäneen vilpillisistä tarkoituksista. Tästä syystä on perusteltua kiinnittää ennaltaehkäisevästi huomiota siihen, kuinka liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa säilytetään ja varmistua siitä, että sen luottamuksellisesti tietoonsa saavat työntekijät tiedostavat myös tosiasiallisesti tiedon luonteen sekä siitä johtuvan huolellisuusvelvollisuutensa.

SopMenL 10.1§:ssä säädetään sakkoseuraamuksesta sellaisissa tilanteissa, joissa joku syyllistyy 4 §:n vastaisesti teknisen esikuvan tai ohjeen oikeudettomaan hyväksikäyttöön tai ilmaisuun. Pykälässä kuitenkin todetaan säännöksen olevan toissijaisesti sovellettavissa, mikäli muualla lainsäädännössä on vastaavasta teosta säädetty ankarammasta rangaistuksesta. Säännös voi olla tällä tavoin toissijainen esimerkiksi niissä tapauksissa, jotka kuuluvat RL 38§:n salassapitorikossäännöksen soveltamisalueelle.

RL 38 §:

Joka laissa tai asetuksessa säädetyn taikka viranomaisen lain nojalla erikseen määräämän salassapitovelvollisuuden vastaisesti

- 1) paljastaa salassa pidettävän seikan, josta hän on asemassaan, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan saanut tiedon, taikka
 - 2) käyttää tällaista salaisuutta omaksi tai toisen hyödyksi,
- on tuomittava, jollei teko ole rangaistava 40 luvun 5 §:n mukaan, salassapitorikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Säännöksessä tarkoitettuna lain määräämänä salassapitovelvollisuutena voidaan tässä pitää TSL 3:4 §:ssä määriteltyä tietoa. Poiketen aiemmin esiteltyjen säännösten sisällöstä, RL 38 § ei ota kantaa palvelussuhteen voimassaoloon, vaan soveltuu muita laajemmin erilaisiin väärinkäytöstilanteisiin. Säännöksen avoimuus ei ainakaan poissulje sen soveltuvuutta työsuhteessa tai sen jälkeen tapahtuviin salassapitovelvoitteen laiminlyönteihin.

Mikäli työntekijä oikeudettomasti joko ilmaisee tai käyttää hyödykseen työnantajan liikesalaisuuksiin kuuluvaa tietoa, voi hän tulla TSL 12:1 §:n perusteella korvausvelvolliseksi aiheuttamastaan vahingosta. Kyseissä lainkohdassa viitataan puolestaan VahL 4:1 §:ään ja siinä esitettyihin korvaus- sekä kohtuullistamisperusteisiin. Sopimusrikkomus on luonnollinen vahingon-

korvausperuste, mutta jo yksin lojaliteettiperiaatteen vastaisesta toiminnasta aiheutunut vahinko voi johtaa tämän kaltaiseen korvausvelvoitteeseen.⁸⁴ Vahingonkorvausvelvollisuus edellyttää muiden korvaustilanteiden tavoin tuottamuksellisuutta, joka lähtökohtaisesti jää vahinkoa kärsineen näytön varaan. Erityisesti tietovuotoja koskevissa vahingoissa tapahtuu vahingon realisoituminen usein viiveellä. Tämä hankaloittaa luonnollisesti syntyneen vahingon todentamista ja näin ollen myös vahingonkorvauksen vaatimista. Tämä lienee muun ohessa hyvä osoitus siitä, miksi ennakointi ja ennaltaehkäiseminen ovat salassapidon kannalta erityisarvoisen tärkeitä.

Todennäköinen seuraus kiellon rikkomisesta on vahingonkorvausten lisäksi, tai sijaan, työsuhteen päättäminen joko irtisanomalla tai purkamalla. Päättämisperusteita arvioitaessa otetaan luonnollisesti huomioon työntekijän asema, teon tahallisuusaste, tuottamuksellisuus sekä muut vallitsevat olosuhteet. Esimerkiksi luottamuspuola on harvoin sellaisenaan riittävä sopimussuhteen purkuperuste. Kyseen ollessa toimitusjohtajaan kohdistuvasta luottamuspulasta, tilanne on eri, mutta tyypillisessä työsuhteessa olevaan henkilöön kohdistuva luottamuspuola ei ilman painavaa ja merkittäväksi katsottavaa syytä ole riittävä syy sopimuksen purkamiselle. Tämä pätee myös esimiesasemassa työskentelevien tapauksessa, mutta toisaalta luottamuspuolaan keskeisesti liittyvä lojaliteettivelvoite on näiden kohdalla ankarampi.⁸⁵ Kuten Koskinenkin toteaa artikkelissaan, edellyttää luottamuspuola ainakin yhtä selkeää päärikettä.⁸⁶ Tällaiseksi voitaneen lukea esimerkiksi työnantajan liikesalaisuuden loukkaaminen varsinkin ns. kahdenkertaisen oikeudettomuusvaatimuksen toteutuessa⁸⁷. Kuten TSL:n 7 ja 8 luvuista käy ilmi, on esimerkiksi lojaliteettivelvoitteen laiminlyönti perusteltu syy työsuhteen päättämiseksi. Toki tahallisuus ja teon merkittävyyden arviointi vaikuttavat siihen täytyvätkö purku- vai ainoastaan irtisanomisperusteet. Työntekijäpuolen velvoitteiden vastaisen teon on siis todistettavasti tullut tapahtua ennen kuin työsuhteen päättämistä voidaan luottamuspulaperusteisesti harkita. Luottamuspuola itsessään ei ole TSL:ssä lueteltujen työsuhteen päättämisperusteiden joukossa⁸⁸. Työsuhteen päättämistavan perusteiden tulee olla mahdollisimman yksiselitteiset ja riittävät, jotta väärinkäytöstilanteen osat eivät vaihdu. Toisin sanoen työnantajan tulee olla varuillaan ja täysin

⁸⁴ Tiitinen – Kröger 2008, s. 621.

⁸⁵ Koskinen et al. 2012, s. 191.

⁸⁶ Koskinen 2013, s. 19–20.

⁸⁷ Ks. osio 3.2.3, s. 31.

⁸⁸ Luottamuspuola ei mainita TSL:n irtisanomisperusteena (7:2 §) tai purkuperusteena (8:1 §).

varma päättämisperusteista ennen vastaavia toimenpiteitä, jotta työntekijä ei saa perusteita syyttää tätä perusteettomasta työsuhteen päättämisestä. Vahinkoa aiheuttaneen ja kärsineen osapuolen roolit voivat kolmannen osapuolen, kuten päätösvaltaisen tuomioistuimen silmissä kääntyä pääläelleen, mikä ei luonnollisesti palvele tietovuodosta aiheutuneen vahingon paikkaamista.

3.2.2 Oikeudeton tiedon hankkiminen

Sen määrittely, millainen menettely luetaan liikesalaisuuden oikeudettomaksi hankinnaksi, ja mikä puolestaan oikeutetuksi, on toisinaan hankalaa. Castrén on esittänyt arvioinnin perustaksi sen tarkastelun, onko kyseessä hyvän tavan vastainen menettely vai ei.⁸⁹ Hyvän tavan määrittely tosin on hyvin aika- ja kulttuurisidonnainen menettely, eikä näin ollen anna yksiselitteistä vastausta rajanveto-ongelmaan. Voidaan kuitenkin todeta, että vahingoittamis- tai hyötymistarkoituksessa toimitettu tiedonhankinta täyttää hyvän tavan vastaisuuden edellytykset.

SopMenL ottaa kantaa oikeudettomaan tiedonhankintaan 4.1 §:ssä sanoin: ”[k]ukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta...”. Oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden kannanottojen sekä säännöksen itsessään avoimen ”kukaan” -ilmauksen perusteella on perusteltua katsoa lainkohdan soveltuvan niin yrityksen omaan työntekijään kuin ulkopuoliseen henkilöönkin.⁹⁰ SopMenL korostaa myös oikeudettoman hankinnan yrittämistä väärinkäytöksenä.

Rikoslaissa tiedon oikeudettomaan hankkimiseen puututaan yritysvakoilun rangaistavaksi sääntävässä 30:4 §:ssä. Säännös tukee käsitystä siitä, että tiedon oikeutetun haltijan tulee osoittaa pyrkimyksensä pitää tietoja salassa esimerkiksi säilyttämällä näitä valvotusti ja ulkopuolisen ulottumattomissa. Tiedon oikeudeton haltuun saaminen edellyttää siis sen hankkijalta aktiivisuutta sekä suunnitelmallisia toimenpiteitä, eikä teko edes yrityksen tasolle jäädessään ole sanktion:

RL 30:4 §:

” Joka oikeudettomasti hankkii tiedon toiselle kuuluvasta yrityssalaisuudesta

⁸⁹ Castrén 1980, s. 415.

⁹⁰ Nyblin 2003, s. 234. Ks myös. KKO 1984 II 177, jossa työntekijä syyllistyi sopimattomaan menettelyyn kopioidessaan työsuhteen voimassa ollessa työnantajansa liikesalaisuuksiksi luokiteltavia materiaaleja ja myöhemmin viedessään nämä tiedot mukanaan uuteen työpaikkaan.

- 1) tunkeutumalla ulkopuolisilta suljettuun paikkaan taikka ulkopuolisilta suojattuun tietojärjestelmään,
 - 2) hankkimalla haltuunsa tai jäljentämällä asiakirjan tai muun tallenteen taikka muulla siihen rinnastettavalla tavalla tai
 - 3) käyttämällä teknistä erikoislaitetta
- tarkoituksin oikeudettomasti ilmaista tällainen salaisuus tai oikeudettomasti käyttää sitä, on tuomittava, jollei teosta ole muualla laissa säädetty ankarampaa rangaistusta, *yritysvakoilusta* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.
- Yritys on rangaistava.”

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemys siitä, että silloin kun RL 30:4 §:ssä tarkoitetun yritysvakoilun tunnusmerkit jäävät osittain täyttymättä, on teko rangaistavissa RL 30:5 §:n yrityssalaisuuden rikkomispykälän nojalla.⁹¹ Toisin sanoen tällöin kyseessä olisivat sellaiset tilanteet, joissa työntekijä on hankkinut oikeudettomasti liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa, mutta hyötymis- tai vahingoittamistarkoitus jää näyttämättä.⁹² Tässä ei liene eroa siihen sovellettaisiinko vastaavissa olosuhteissa vaihtoehtoisesti yrityssalaisuuden väärinkäytön kriminalisoivaa säännöstä, RL 30:6 §:ää.

3.2.3 Oikeudettomasti hankitun tiedon oikeudeton ilmaiseminen tai hyväksikäyttäminen

Edellä osiossa 3:2.2 tarkasteltavaksi nostettu SopMenL 4.1 § kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti: ”[k]ukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa.” Kantaa säännöksen soveltuvuuteen yrityksen omia työntekijöitä koskevissa tilanteissa on perusteltu jo edellä, eikä siten liene kyseenalaista, etteikö tämä säännös jo yksin korosta oikeudettomasti haltuun saadun tiedon käyttöä hyvän tavan vastaisena tekona.

Yritysvakoiluksi sen sijaan voidaan RL:n mukaan luokitella ne tilanteet, joissa niin kutsuttu kahdenkertainen oikeudettomuusvaatimus täyttyy. Termillä viitataan RL 30:4 §:ssä kuvattuun tilanteeseen, jossa henkilö *oikeudettomasti hankkii* tietoonsa toiselle kuuluvan liikesalaisuuden

⁹¹ Nyblin 2003, s. 239, alaviite 36; ks. myös KKO 2013:20, jossa korkein oikeus katsoi vastaajina olleiden henkilöiden A ja B syyllistyneen yrityssalaisuuden rikkomisen yritykseen (RL 30:5.1 §). Samalla kumottiin hovioikeuden tuomio yritysvakoiluun syyllistymisestä. Korkeimman oikeuden antamissa perusteluissa korostettiin sitä, että näyttämättä jäi A:n ja B:n syyllistyminen oikeudettomaan tiedon hankintaan. Sen sijaan aikomus käyttää tietoja myöhemmin ilman lupaa ja hyötymistarkoituksessa nähtiin kiistattomana.

⁹² Viljanen 2001, s. 426; HE 66/1988, s. 85 ja s. 76.

ja ilmaisee tai käyttää tätä oikeudettomasti hyödykseen. Säännöksellä halutaan eritellä rangaistavaksi esimerkiksi sellainen tilanne, jossa työntekijä hankkii haltuunsa tietoja, joita hänelle ei työnantajan suostumuksella ole työtehtävien suorittamiseksi luovutettu, ja ilmaisee tiedon ulkopuoliselle tai käyttää sitä muutoin hyväkseen. Hallituksen esityksessä on huomautettu, ettei yritysvalvontana tuomittavaa näin ollen ole esimerkiksi se, että sinänsä oikeudettomasti haltuun saadut tiedot luovutetaan viranomaiselle varoittaen tietyn tuotteen käyttöön liittyvistä terveysvaaroista⁹³. Vastaavasta poikkeuksesta on keskusteltu myös Ruotsissa ja hallitus onkin esittänyt, että lakitekstiin tulisi lisätä kohta, jossa liikesalaisuuden määritelmän ulkopuolelle selkeästi rajattaisiin ne tilanteet, joissa kyseessä on tieto vaaraa aiheuttavasta laiminlyönnistä tai rikoksesta työpaikalla. Työntekijä ei tällaisen tiedon ilmaistessaan syyllistyisi liikesalaisuuden rikkomiseen. Asia on jo ilmaistu FHL:n lainvalmisteluaineistossa, mutta asian merkityksellisyyden korostamiseksi huomio haluttaisiin lisätä myös itse lakiin. Toistaiseksi muutos on vasta keskustelun ja käsittelyn alla.⁹⁴

RL:ssa tunnetaan myös rike yrityssalaisuuden väärinkäyttö, jonka tunnusmerkistöä kuvataan lain 30:6 §:ssä seuraavasti:

RL 30:6

Joka oikeudettomasti

- 1) käyttää tässä laissa rangaistavaksi säädetyllä teolla tietoon saatua tai ilmaistua toiselle kuuluvaa yrityssalaisuutta elinkeinotoiminnassa taikka
- 2) hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä ilmaisee tällaisen salaisuuden on tuomittava yrityssalaisuuden väärinkäytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Väärinkäytön tunnusmerkistö ei siis merkittävällä tavalla näytä poikkeavan yrityssalaisuuden rikkomisesta, mutta vahingoittamistarkoituksessa tehty teko on selkeästi jätetty säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Väärinkäytön oikeudettomuutta korostava säännös tuntuu yritysvalvontalupukälää selkeämmin puuttuvan niihin väärinkäytöstilanteisiin, joissa hyötymis- tai hyödyttämistarkoitus on varmuudella osoitettavissa.

⁹³ HE 66/1988, s. 84.

⁹⁴ Wigerström 2014.

3.3 Palvelussuhteen päätyttyä

3.3.1 Luottamuksellisen tiedon oikeudeton hyväksikäyttäminen tai ilmaiseminen

Mikäli työntekijä on työsuhteensa aikana oikeutetusti saanut käyttöönsä työnantajan liikesalaisuuksia, loppuu TSL:iin perustuva ilmaisemiskielto työsuhteen päättyessä. Hallituksen esityksessä tätä periaatetta on perusteltu seuraavasti: ”...työntekijällä tulee yleensä olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana”⁹⁵. Tämä linja vastaa työsopimuslain aiemmin voimassa ollutta muotoa ja tätä edeltänyttä esitystä. Kiellon rajoittamista ainoastaan työsuhteen voimassaoloaikaan perusteltiin tuolloin sillä, ettei työntekijän kokemusta ja taitoja voida tältä kohtuuden mukaan viedä, eikä tällaisen ammattitaidon erottaminen liikesalaisuuksista useinkaan ollut mahdollista. Teknisen ja kaupallisen kehityksen kannalta työntekijän liikkamääräinen rajoittamisen epäiltiin olevan jopa haitallista.⁹⁶

Toinen tutkimuksen kannalta huomionarvoisimmista RL:n kokonaisuudistuksesta seuranneista seikoista on se, että työntekijän salassapitovelvoite ja tiedon oikeudettoman hyväksikäytön kielto ulotettiin voimassaolevaksi kaksi vuotta palvelussuhteen jälkeen. Näin ollen RL 30:5 § on sovellettavissa silloin, kun kyse on entisen työntekijän säännöksen vastaisesta menettelystä ja palvelussuhteen päättymisestä on kulunut alle kaksi vuotta. Juuri kahden vuoden pituista ”karenssia” on perusteltu muun muassa sillä, että tavanomainen liikesalaisuudeksi luokiteltava tieto on salassapitoarvonsa suhteen melko lyhyt ikäistä.⁹⁷ Toimintaympäristö on muuttuva, jolloin salassa pidetty tieto vähitellen menettää salassapitoarvonsa esimerkiksi siitä syystä, ettei tieto ole enää liiketoiminnan kannalta merkityksellistä tai siitä on tullut yleisesti tunnettua tietoa.

Vuosituhanen vaihteessa voimaan tulleella RL 30 luvun säännösmuutoksilla voitaneen sanoa tavoitellun yhdenmukaisuutta muiden Pohjoismaiden vallitsevan oikeustilan kanssa, sillä Norjassa ja Tanskassa tunnetaan samankaltainen käytäntö salassapitovelvoitteen ulottamisesta palvelussuhteen jälkeiseen aikaan. Ruotsin FHL:ssa on puolestaan säädetty rangaistavaksi ainoas-

⁹⁵ HE 157/2000, s. 81.

⁹⁶ HE 228/1969, s. 5.

⁹⁷ HE 53/2002., s. 31–32.

taan yritysvakoilu sekä yrityssalaisuuden väärinkäyttö. Suomessa yrityssalaisuuden rikkomisena rangaistava teko sen sijaan rangaistaan Ruotsissa rikoskaaren (Brottsbalken) luottamusaseman väärinkäyttöä koskevan säännöksen mukaan. Säännös ei kuitenkaan ole sovellettavissa kaikenlaisissa työsuhteissa vaan ainoastaan erityisessä luottamusasemassa olevien henkilöiden kohdalla ja ainoastaan näiden luottamusaseman voimassaoloajan.⁹⁸

RL:n talousrikossäännösten uudistamista edeltäneenä aikana työnantajan oli käytännössä mahdollonta turvautua muihin kuin SopMenL:n ja tätä edeltäneen VilpKilpL:n säännöksiin, mikäli entinen työntekijä syyllistyi liikesalaisuuden väärinkäyttöön. Tapauksessa KKO 1984 II 43 korkein oikeus katsoi työntekijän menetelleen oikeudettomasti, kun tämä oli uuden työnantajan palveluksessa käyttänyt suunnittelutyössä hyväkseen entiselle työnantajalle kuuluvia piirustuksia, jotka luokiteltiin liikesalaisuuksiksi. Teon katsottiin tekohetkellä voimassaolleen lainsäädännön nojalla VilpKilpL 1 §:n vastaiseksi. Tuolloin voimassaolleen työsopimuslain (320/1970) 2:15 § ei puuttunut entisen työntekijän oikeudettomiin tiedon ilmaisuihin riippumatta tiedon hankintatavasta: ”Työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka työntekijälle on uskottu tai hän muuten on saanut tietoonsa, työntekijä ei saa sopimussuhteen aikana käyttää hyödykseen tai ilmaista muille”. Vastaavan teon voitaneen nykylainsäädännössä katsoa kuuluvan SopMenL 4.1 §:n soveltamisalan piiriin.

Palvelussuhteen päättymisen jälkeen alkaneissa tapahtumaketjuissa keskeiseksi ongelmaksi nousee kysymys siitä, mikä todellisuudessa on luokiteltavissa liikesalaisuudeksi ja mikä toisaalta ammattitaidoksi. Kuten edellä luvussa 2 on kuvattu, on kysymyksen perustana olevan intressiristiriidan vuoksi mahdollonta määritellä yleisesti pitävää linjaa sen suhteen, kuinka rajanveto tulisi tehdä. Tapauskohtaisessa arvioinnissa on otettava huomioon useita seikkoja kuten tiedon luonne, sen tallennusmuoto sekä muut kokonaiskuvan kannalta olennaiset seikat. Erilaisilla salassapitoa koskevilla yksityisoikeudellisilla sopimuksilla on nimenomaisesti näissä olosuhteissa olennainen oikeuksia ja velvollisuuksia selventävä merkitys.

3.3.2 Oikeudettomasti hankitun tiedon ilmaiseminen tai hyväksikäyttäminen

Edellä esitettyyn skenaarioon verrattuna huomattavasti yksinkertaisempaa on tulkita sitä, kuinka lainsäädäntö suhtautuu sellaiseen menettelyyn, jossa entinen työntekijä on työsuhteensa

⁹⁸ HE 53/2002, s. 10.

aikana tai sen jälkeen oikeudettomasti hankkinut salassa pidettävää tietoa haltuunsa. Kuten todettu osiossa 3.2.2, tiedonhankinta on jo itsessään rangaistavaa, mikäli menettely täyttää jonkin RL 30:4 §:ssä eritellyistä tunnusmerkeistä. Tällä tavoin haltuun saatu tieto, on pidettävä salassa riippumatta siitä, onko tiedon haltijan ja tiedon oikeudettomasti hankkineen välillä voimassa olevaa työsuhdetta vai ei ⁹⁹. Salassapitovelvollisuus on ajallisesti rajoittamaton, mutta koskee toki ainoastaan sellaisia tietoja, jotka säilyvät liikesalaisuuden luonteisina.

Tiedon oikeudetonta hankintaa ja oikeudettomasti hankitun tiedon oikeudetonta käyttämistä säännellään eri säännöksin. RL 30:4 §:n puuttuessa oikeudettomaan tiedonhankintatapaan, soveltuu itse väärinkäytökseen, eli oikeudettomaan tiedon ilmaisemisen tai hyväksikäyttämiseen RL 30:6 §:n yrityssalaisuuden väärinkäyttö -säännös. Soveltuvat säännökset ovat siis pääasiassa samat kuin palvelussuhteen aikana, mutta seuraukset luonnollisesti rajoittuvat vahingonkorvauksiin sekä muihin mahdollisiin sanktioihin, koska voimassa ei ole sellaista työsuhdetta, jonka voisi luottamuspuolan ja työnantajaa vahingoittaneen menettelyn nojalla päättää.

3.4 Muu soveltuva säätely

Salassapitovelvollisuutta koskevia säännöksiä on edellä esitetyn lisäksi erinäisissä työehtosopimuksissa, sekä yhteistoimintalaissa. Työehtosopimusten säännöksiin vedottaessa tulee toki tuntea se, kuinka laaja sopimusten sitovuus on, eli ketkä kuuluvat soveltamisalan piiriin. Yleis-sitovat sopimukset koskevat kaikkia toimialan yrityksiä ja työntekijöitä kun taas normaalisitovat sopimukset ovat ainoastaan tiettyjen järjestöjen jäsenten välisiä.¹⁰⁰ Esimerkiksi suunnittelu- ja konsulttialan ylempiiä toimihenkilöitä koskevassa yleissitovassa työehtosopimuksessa on korostettu työntekijäosapuolen velvollisuutta käsitellä työnantajan liike- tai ammatissalaisuuksia huolellisesti ja oikeutta jakaa näitä tietoja ainoastaan siinä henkilöpiirissä, jonka työtehtävien kannalta tieto on olennaista. Työsuhteen osapuolille jätetään työehtosopimuksessa kuitenkin vapaus sopia asiasta toisin. Työnantajan velvollisuutena on ilmaista se, millaiset tiedot kuuluvat salassapidon piiriin sekä ilmoittaa ne perusteet, joilla tieto on luokiteltu salassa pidettäväksi.¹⁰¹

⁹⁹ HE 157/2000, s. 81.

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2008, s. 635–636.

¹⁰¹ Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2013–31.10.2016, s. 27.

Yhteistoimintalain säännökset koskevat puolestaan sellaisia yrityksiä, joiden henkilöstöön kuuluu keskimäärin yli 20 henkilöä.¹⁰² Lain 9:57 §:ssä on säädetty salassapitovelvollisuudesta, joka koskee muiden seikkojen ohella työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, jotka esimerkiksi työntekijä saa yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tietoonsa. Velvoite ei kuitenkaan estä ilmaisemasta tällaista tietoa muille työntekijöille tai näiden edustajille tarpeelliseksi katsottavassa laajuudessa silloin, kun se yhteistoiminnan kannalta on tarkoituksenmukaista. Tällöinkin tiedon ilmaisijan on etukäteen varmistuttava siitä, että tiedon haltuunsa saava henkilöpiiri tiedostaa tiedon liikesalaisuuden luonteiseksi ja näin ollen salassa pidettäväksi.

Edellä on korostetusti tuotu esille sellaisia säännöksiä, joilla perustellaan työnantajan oikeuksia ja työntekijän velvollisuuksia. Salassapitokysymyksille luonteenomaista kuitenkin on, että ne perustuvat paitsi intressiristiriitaan, paikoin myös osapuolten oikeuksien ristiriitaan. Oikeuskäytännöstä ilmenevissä työsuhteen osapuolten välisissä kiistoissa perustetaan välillä kantoja jopa perusoikeudellisilla argumenteilla. PL 2:12 § turvaa kansalaisten sananvapautta, eli jokaisen oikeutta ilmaista itseään, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä sekä kommunikoida toisten ihmisten kanssa¹⁰³. Vapaus ulottuu niin suulliseen, kirjoitettuun kuin sähköistenkin viestimien avulla tapahtuvaan mielipiteiden ja tietojen ilmaisemiseen ja vastaanottamiseen. Työsuhteessa sananvapaus ei kuitenkaan ole täysin rajoittamaton, vaan sitä on katsottu voitavan erityisen perustellusta syystä rajoittaa. Lojaliteettivelvollisuus jo itsessään asettaa puitteet sananvapauden käyttämiselle. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013:191 katsottiin työntekijän vahingoittaneen julkisella kirjoittelullaan työnantajaa ja rikkoneen näin ollen lojaliteettivelvoitettaan. Oikeuskäsittelyssä keskeiseksi nousi nimenomaan sananvapauden laajuus työsuhteessa. Vahingoittamistarkoituksen katsottiin tulleen näytetyksi työntekijän esittämien väitteiden ollessa osittain paikkansa pitämättömiä, ja tämän jatkaessa kirjoittelua työnantajalta saamiensa varoitusten jälkeenkin. Imagohaitta oli todennettavissa asiakassuhteiden vähennyttyä sekä yhtiön tiedotustarpeiden lisääntyttyä. Irtisanomisperusteiden katsottiin muun muassa näillä perustein täyttyneen. Yleisemmin voidaan todeta, että sananvapauden laajuutta ja lojali-

¹⁰² Lain soveltamisalasta tarkemmin esimerkiksi Saarinen 2011, s. 248–249.

¹⁰³ Työntekijän sananvapautta turvaa myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artikla seuraavasti: ”Jokaisella on sananvapaus. Tämä oikeus sisältää vapauden pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. Tämä artikla ei estä valtioita tekemästä radio-, televisio- ja elokuvayhtiöitä luvanvaraisiksi.” Samaisen artiklan toisessa kohdassa kuitenkin mainitaan myös, että vapautta voidaan rajoittaa lailla, mikäli se on esimerkiksi yhteiskunnan edun tai toisen henkilön oikeuksien suojaamisen kannalta välttämätöntä.

teetin noudattamista arvioitaessa tarkastellaan erityisesti sitä, onko työntekijällä ollut toiminnassaan vahingoittamistarkoitusta. Merkitystä ei näin ollen anneta niinkään sille, onko vahinkoa aiheutunut tai voidaanko sitä riittävästi todentaa aiheutuneen.¹⁰⁴

Liikesalaisuuksista ja salassapidosta keskusteltaessa nousee usein esille myös pohdinta siitä, mikä on katsottava työnantajan toimesta oikeutetuksi valvonnaksi. TSL 1:1 §:n mukaanhan työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja *valvonnan* alaisena. Työnantajan tulee toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä salassapitotahdon ja tosiasiallisen salassapidon osoittamiseksi, mutta toisaalta työskentelyn tehokkuuden ja sujuvuuden edellytyksenä on, että tietoa jaetaan aktiivisesti. Valvontatoimenpiteillä ei saa loukata esimerkiksi työntekijän oikeuksia kuten esimerkiksi yksityisyyden suojaa.¹⁰⁵ Perusoikeussäännöksiä uudistettiin vuonna 1995, jolloin vanhamuotoinen säännös kirje-, lennätin- ja puhelinsalaisuudesta korvattiin modernisoidulla se muotoon: ”[k]irjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton.” Avoimen ja yleisluontoisen luottamuksellinen viesti -ilmausta perusteltiin tuolloin sillä, että myös teknologisen kehityksen myötä uudet ja yleistyvät viestintämuodot saisivat kattavaa suojaa.¹⁰⁶ Kuten myös Asko Lehtonen on todennut, on selvää, että lainsäätäjän tarkoitus on tällä tavoin ollut kattaa kaikenlaiset viestinnän muodot mukaan lukien sähköposti.¹⁰⁷

Eräänä ääriesimerkkinä työsuhteen osapuolten välisestä intressipunninnasta ja ristiriidoista on työntekijöiden videovalvontaa ja sähköpostiviestinnän seuraamista koskeva keskustelu. Muun muassa Nokia nousi aikoinaan otsikoihin sähköpostikohun saattelemana. Yrityksen syytettiin jopa uhanneen siirtää toimintonsa Suomesta, mikäli sen vaatimuksia työnantajan valvontaoikeuksien täsmentämiseksi ei ratifioitaisi. Tarve työntekijöiden sähköpostiliikenteen valvonnan tehostamiselle korostui, kun ilmeni, että joitakin yrityksen salattuja tietoja oli työntekijän sähköpostista välitetty kilpailevalle toimijalle. Samankaltainen tilanne sattui myöhemmin myös Ruotsissa Nokian silloiselle kilpailijalle Ericssonille. Tämä tapaus puolestaan hetkellisesti kiihdytti FHL:ää koskevaa lakimuutosprosessia. Kotimainen lakimuutosprosessi saatiin jopa ratifioituksi ja näin voimaan tuli vuonna 2009 sähköisen viestinnän tietosuojalaki, jolla osittain ra-

¹⁰⁴ Tiilikka 2013, s. 243.

¹⁰⁵ PL 2:10.2 ja Nyblin 2008, s. 535–537.

¹⁰⁶ HE 309/1993, s. 53.

¹⁰⁷ Lehtonen 2008, s. 551.

jattiin PL 2:10.2 §:ssä säädettyä suojaa. Laki sallii nykyisin työnantajan selvittää työntekijöidensä sähköpostiviestinnän tunnistetiedot, eli tiedot muun muassa lähettäjästä, vastaanottajasta sekä viestin koosta.¹⁰⁸ Sisältöä itsessään ei ole oikeutettua käsitellä ilman työntekijän suostumusta. Myöskään tunnistetietojen selvitysoikeutta ei tulisi työntekijöitä ja viranomaisia informoimatta käyttää, mutta tehtyjen kyselytutkimusten perusteella tätä ilmoitusvelvollisuutta on laiminlyöty.¹⁰⁹ Laki on ollut varsin kiistanalainen, sillä sen katsotaan osin loukkaavan niin perustuslaillista yksityisyydensuojaa, kuin myös lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä perustuvia oikeuksia. Toisaalta valvontaoikeuksien puolesta voidaan puhua korostamalla työnantajan PL 2:15 §:ään perustuvaa omaisuuden turvaamista.¹¹⁰ Omaisuudensuojasäännös koskee niin aineellista kuin aineetonkin omaisuutta, joista jälkimmäiseen liikesalaisuudet voitaneen lukea mukaan.¹¹¹ Selvää on, että anastusrikosten ehkäisemiseksi kyseinen PL:n säännös on soveltuva, mutta kyseen ollessa liikesalaisuuksista, joita kukaan ei selkeästi voi omistaa vaan ainostaan hallita, lienee kyseenalaista, soveltuuko omaisuuden suoja -säännös argumentointiin.

Euroopan unionin jäsenmaana Suomea ja sen sisällä toimivia oikeushenkilöitä velvoittaa kansallisiin lakeihin ylemmän asteen EU-tason lainsäädäntö. Jäsenmaita velvoittava oikeus on pitkälti ilmaistu erilaisin sopimuksin, jotka kukin on ratifioinut osaksi kansallista oikeuttaan. Yksi tällaisista sopimuksista on niin kutsuttu Rooman yleissopimus (80/934/ETY), jonka pyrkimyksenä on ollut yhtenäistää unionin alueella sopimusvelvoitteisiin sovellettavia lakeja. Sopimuksen tarpeenmukaisuutta perusteltiin myös tarkoituksella muodostaa integroitumisen merkkejä osoittaneesta Euroopasta entistä vahvempi talousyhteisö.

Yleissopimuksen allekirjoittamisen myötä Suomen valtion alueella solmittavien sopimusten, mukaan lukien työsopimusten, tulee seurata myös yleissopimuksen säännöksiä. Esimerkkinä sopimusvapaudesta ja tahdonvaltaisuudesta yleissopimus sallii esimerkiksi sopimusosapuolten vapaasti valita sopimussuhteessa noudatettavan lain sekä nimetä mahdollisissa riitatilanteissa

¹⁰⁸ Lehtonen 2008, s. 553.

¹⁰⁹ LVM 2010.

¹¹⁰ PL:n soveltuvuudesta todettakoon, että HE 309/1993 s. 23 perusteluiden mukaisesti oikeushenkilön (työnantajan) jättäminen perusoikeussäännösten suojan ulkopuolelle ei olisi niiden tarkoituksen kannalta perusteltua. Oikeushenkilön taustalla on kuitenkin luonnollinen henkilö, jonka asemaan säännösten soveltamatta jättäminen välillisesti vaikuttaisi.

¹¹¹ HE 309/1993, s. 62: ”Varsinaisen omistusoikeuden lisäksi omaisuudensuojan piiriin kuuluvat esimerkiksi rajoitetut esineoikeudet, saamisoikeudet, maksettavaksi langenneet julkisen vallan rahasuoritusvelvollisuudet sekä varallisuusarvoiset immateriaalioikeudet (esim. tekijänoikeus, patenttioikeus, tavaramerkkioikeus).”

toimivaltaisen tuomioistuimen. Sopimukseen sovellettavan lain ei tarvitse olla lopullinen, vaan yhteisesti sopimalla osapuolet voivat sen sopimussuhteen kestäessäkin vaihtaa. Nimenomaisesti työsopimussuhteisiin liittyen on yleissopimuksessa otettu kantaa joltakin osin ja juuri työsuhteen erityisluonteesta johtuen sopimusvapautta on tietyssä määrin rajoitettu. Lainvalinta ei esimerkiksi ole työsuhteessa yhtä vapaasti valittavissa kuin tavallisesti sopimussuhteissa – sovellettavan lain tulee ensisijaisesti olla olennaisella tavalla liitettävissä juuri kyseiseen työsuhteeseen, esimerkiksi työnsuorituspaikan tai työnantajan sijainnin perusteella. Mikäli jotakin muuta lakia tästä huolimatta sovelletaan, ei näin sovi tapahtua työntekijän suojelun kustannuksella.¹¹²

¹¹² Sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskeva yleissopimus (Rooman sopimus), 6 artikla 1k. Ks. enemmän myös Hietala et al. 2004, s. 395–396.

4 Salassapidosta sopiminen

4.1 Salassapidosta sopimisen taustaa

4.1.1 Sopimuksen tavoitteet

Lakisääteistä liikesalaisuuksien suojaa on useissa tapauksissa tarpeen täsmentää tai laajentaa sopimuksella, vaikka tällaisen sopimuksen laatimista koskien ei missään kansallisessa laissa ole säädettyjä määräyksiä.¹¹³ Työnantaja ei kuitenkaan voi sopia työntekijänsä kanssa sellaisista ehdoista, jotka ovat ristiriidassa TSL:n pakottavien säännösten kanssa, sillä sopimus olisi tällaisilta osin pätemätön. Pätemättömyys ei kuitenkaan koske koko sopimusta, vaan sopimus on ehdon mitättömäksi toteamisen jälkeen muilta osin voimassa sellaisenaan.¹¹⁴ Yritystoiminnassa solmittavat salassapitosopimukset voivat olla joko yksipuolisia tai molemminpuolisia riippuen osapuolten välisestä vaihdantasuhteesta. Työsuhteelle tyypillisintä on, että ainoastaan työnantaja on tietoa luovuttava osapuoli ja työntekijä tietoa vastaanottava. Sopimus velvoittaa tällöin molempia osapuolia, mutta ainoastaan jälkimmäinen osapuoli sitoutuu salassapitovelvoitteisiin. Vaihtoehtoisena mallina yksipuoliselle salassapitosopimukselle on niin kutsuttu salassapitositoumus, jonka allekirjoittaa ainoastaan tietoa vastaanottava osapuoli. Menettely on perusteltu erityisesti silloin, kun tietoa luovuttavia osapuolia on useita – sitoumus ei edellytä kirjallista vahvistusta jokaiselta. Sitoumus mahdollistaa laajemman kanto-oikeuden mahdollisten oikeusprosessien yhteydessä. Mikäli tietoa luovuttava osapuoli on riittävän laveasti määritelty, voi asianomistajaksi nousta esimerkiksi jokin konsernin muista yrityksistä. Salassapitositoumukseen vetoaminen tulee kuitenkin olla selkeästi perusteltu.¹¹⁵

Vaikka työnantajan lakisääteinen luottamuksellisen tiedon suojan voidaan sanoa olevan vahva, on luottamuksellisia tietoja työssään käsittelevän työntekijän kanssa syytä laatia työsopimuksen osaksi erityinen salassapitoehto tai aivan erillinen salassapitosopimus. Työsopimuksen ja sen

¹¹³ Kuitenkin esimerkiksi TSL:n valmisteluaineistossa (HE 157/2000, s. 11) mainitaan mahdollisuudesta laatia vastaavan kaltainen sopimus.

¹¹⁴ Tiitinen – Kröger 2008, s. 47–48

¹¹⁵ Vapaavuori 2005, s. 160–162.

liitännäissopimusten laadintaan on suhtauduttava riittävällä vakavuudella, sillä ne ovat merkitykseltään verrattavissa mihin tahansa yrityksen ostosopimukseen.¹¹⁶ Työsopimuksessa kaupankohteenä on nimenomaan yrityksen käyttöön saatava työvoima. Sopimuksella on pyrittävä ennakoimaan ja varautumaan sopimussuhteen aikaisiin tapahtumiin, mutta samalla tulee onnistuneesti sitouttaa työntekijä toimimaan yrityksen edun mukaisesti. Laki ei rajoita sitä, missä vaiheessa työsuhdetta tällainen sopimus solmitaan tai solmitaanko sellaista lainkaan. Sopimus voidaan siis laatia jopa työsuhteen päättymisen jälkeen, jolloin oikeusympäristö on kuitenkin hyvin erilainen.¹¹⁷

KKO 1984 I 1: Korkein oikeus katsoi työnantajan ja tämän (entisen) työntekijän välisen sopimuksen olevan sellaisenaan pätevä, eikä VahL 7:1 nojalla mitätön, koska työntekijällä ei sopimuksen solmimishetkellä ollut riippuvuussuhdetta työnantajaan enää voimassa, eikä tämä ollut enää sellaisen tehokkaan suojan tarpeessa, kuin työsuhteessa ollessaan. Työsuhteen päättymisen jälkeen solmitun työntekijän korvausvastuuta koskevan sopimuksen arvioinnissa tuli sen sijaan keskittyä tarkastelemaan yleisiä oikeustointen pätemättömyyttä ja sovittelua koskevia sopimusoikeudellisia säännöksiä.¹¹⁸

Salassapitosopimusten merkitys korostuu erityisesti niiden ennaltaehkäisevää vaikutusta tarkasteltaessa. Tietovuotojen seuraukset voivat pahimmillaan olla taloudellisesti niin mittavia, ettei yksin oikeudellinen sanktiointijärjestelmä riitä tarjoamaan riittäviä keinoja vahingon korvaamiseksi. Huolellisesti laadittu ja tarkoituksenmukainen salassapitosopimus takaa sen, että salattavalla informaatiolla on riittävän kattava suoja niin ajallisesti kuin tiedon laajuuden osaltakin. Toisaalta se myös asettaa riittävän ankarat sanktiot mahdollisen salassapitovelvoitteen loukkaamisen varalta. Sanktion uhallla on luonnollisesti sekä ennaltaehkäisevä että jälkikäteen merkitys salassapitorikkeisiin varauduttaessa.¹¹⁹

Salassapidosta sopimisen problematiikkaan kuuluu siis kysymys siitä, mitä ylipäätään voidaan sopia. Sopimuksen kannalta on keskeistä määritellä mahdollisimman yksiselitteisesti, mikä materiaali kuuluu luottamukselliseksi luokiteltavan tiedon piiriin. Työsuhteen osapuolten voi kui-

¹¹⁶ Hietala – Kaivanto 2004, s. 20.

¹¹⁷ Koskinen et al. 2012, s. 779.

¹¹⁸ Ks. myös KKO 1995:86, jossa sopimus tehtiin samanaikaisesti työsuhteen päättymisen kanssa ja näin ollen tilanne rinnastettiin työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuvaan sopimiseen.

¹¹⁹ Vapaavuori 2008, s. 261.

tenkin olla hankalaa saavuttaa yhteisymmärrystä siitä, mikä tieto tosiasiallisesti kuuluu liikesalaisuuksina luokiteltaviin ja mikä puolestaan on osa työntekijän ammattitaitoa. Lisäksi mahdollisuus ulottaa salassapitovelvollisuus ajallisesti velvoittamaan myös työsuhteen jälkeisenä aikana on jossain määrin kiistanalaista. Mahdollisten salassapitorikkeiden sanktioinnin kannalta on pohdittava myös sitä, kuinka sopimussakkolausekkeet ja vahingonkorvaussäännökset asetuvat suhteessa toisiinsa.

4.1.2 Yleisten oikeusperiaatteiden suhde salassapitosopimukseen

Työsopimussuhteissa ja niiden liitännäissopimuksissa pätee kaikille sopimussuhteille tyypillinen periaate *Pacta sunt servanda*, eli sopimus on sitova. Sitovuus ei kuitenkaan ole absoluuttista, vaan se menetetään, mikäli indispositiivinen lainsäädäntö poikkeaa sopimusosapuolten määrittelemistä ehdoista. Lisäksi lähtökohtainen sitovuuden periaate saattaa syrjäytyä myös muista syistä, kuten erityisesti kohtuuttomuutta korostavien syiden ilmetessä.¹²⁰ Työnantaja ja työntekijä voivat ensinnäkin sopia sellaisista työsuhteen ehdoista, jotka ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin lakiin tai työehtosopimukseen pohjautuvat ehdot. Työsopimuslain dispositiivisten säännösten osalta työsuhteen osapuolet voivat sopia myös sellaisista ehdoista, jotka ovat työntekijän kannalta lakia epäsuotuisempia.¹²¹ Tulee lisäksi huomata, että salassapitosopimus on luonteeltaan *inter pares* – vain sopimusosapuolten välinen. Näin ollen sopimukseen ei voida sitoa kolmatta osapuolta kuten esimerkiksi toista työntekijää, joka on muutoin verrattavan kaltaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan kuin salassapitosopimuksen solminut työntekijä. Salassapitosopimus, johon työntekijä ei ole henkilökohtaisesti sitoutunut, ei oi olla kyseisen työntekijän salassapitovelvollisuutta määrittävä tekijä. Henkilökohtaiseksi sitoumukseksi katsotaan kuitenkin sopimus, johon työntekijä on sitoutunut kuulumalla esimerkiksi tiettyyn työntekijäryhmään, jolla on yhteinen työnantajan kanssa neuvotteleva edustaja.

Käsite ”Clausula rebus sic stantibus”¹²² viittaa siihen, että sopimuksen pohjana olleiden olosuhteiden merkittävästi muuttuessa, tehtyyn sopimukseen voidaan yksipuolisestikin tehdä muutoksia. Edellytyksenä kuitenkin on, että olosuhdemuutokset ilmenevät selkeästi sopimuksen

¹²⁰ Hemmo 2008, s. 52–53.

¹²¹ Bruun – von Koskull 2012, s. 110.

¹²² Kairinen 2009, s. 247.

solmimishetken jälkeen, eivätkä sopimusosapuolet näin ollen ole olleet tietoisia muutosten seurauksista sopimussuhteen kannalta. On oltava niin, ettei olosuhdemuutoksiin ole kohtuudella voitu varautua sopimuksen solmimishetkellä.¹²³ Tämä periaate saattaa tapauskohtaisesti horjuttaa lähtökohtaista sopimuksen sitovuuden periaatetta.

Sopiminen perustuu lähtökohtaisesti sille, että kahdella tasavertaisella sopijakumppanilla on sopimuksen sisällön määrittelyn pohjana *sopimusvapaus*. Työsuhteen perusteella velvoittava indispositiivinen lainsäädäntö kuitenkin asettaa raamit työnantajan ja työntekijän väliselle sopimiselle ja rajoittaa siten sopimusvapautta. TSL 13:6 §:llä on korostettu säännösten pakottavuutta todeten, että ”[s]opimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.”. Toisaalta myös muu heikompaa osapuolta suojaava oikeudellinen sääntely kuten OikTL:n säännökset asettavat omat ehtonsa työsuhteeseen liittyvälle sopimiselle. Salassapidosta sovittaessa on lisäksi otettava huomioon tiettyjen perusoikeuksien, kuten sanan- ja elinkeinonvapauden toteutuminen. Perus- ja ihmisoi- keuksilla on nähty olevan yhä enenevässä määrin korostunut merkitys oikeudenmukaisuuden arvioinnissa¹²⁴. Suomen perustuslaissa (731/1999, myöh. PL) 2:18 §:ssä turvatulla elinkeino- vapaudella on pyritty takaamaan muun muassa vapaan kilpailun toteutuminen¹²⁵. Muun muassa Vapaavuori on todennut, että salassapitosopimuksen tai -ehdon solmiminen on tästä huolimatta oikeutettua. Jo pelkän työsuhteen voidaan nähdä jossain määrin rajoittavan henkilön sanan-, liikkuvuuden ja elinkeinonvapautta työsuhteen aikana, joten on loogista katsoa salassapi- tosuhteenkin olevan oikeutettu.¹²⁶

Sopimusvapauden käsitteeseen sisältyen sopimusten laadintaa koskee muotovapaus. Kun sopi- mus laaditaan kirjallisessa muodossa, on sen selventävä ja velvoitteita täsmentävä tarkoitus ehkä vielä korostuneempi, kuin suullisesti solmitun.¹²⁷ Kirjallistakin sopimusta laadittaessa on tarkoituksenmukaista kiinnittää huomiota sanamuotoihin ja ilmaisutapaan, sillä tapauskohtai- sesti saattaa ilmetä monitulkintaisuutta. Kumpikin osapuoli tulkitsee sopimusta lähtökohtaisesti omien intressiensä pohjalta, joten on tärkeää varmistua siitä, että sopijakumppani on ymmärtä-

¹²³ Kull – Varul 2009, s. 389–390.

¹²⁴ Karhu 2003, s. 789.

¹²⁵ HE 309/1993, s. 17.

¹²⁶ Hemmo 2003, s. 446 ja Vapaavuori 2005, s. 157.

¹²⁷ Vapaavuori 2005, s. 155.

nyt sopimuksen tavoitteen yhdenmukaisesti oman tulkinnan kanssa. Ristiriitaa sopimuksen tulkinnasta esiintyy sitä vähemmän, mitä yhdenmukaisempi sopijaosapuolten käsitys sopimuksen ja yhteistyön tavoitteesta on. Näin ollen voidaan todeta että salassapitosopimuksilla on myös todisteellinen merkitys.

Sopimusvapauden käsite sisältää luonnollisesti myös periaatteen päättäväisyydestä eli osapuolten tulee vapaaehtoisesti solmia sopimus sen oltakseen pätevä. Omaa tai liikeyhteistyön työntekijää ei voida pakottaa sitoutumaan henkilökohtaiseen salassapitosopimukseen esimerkiksi kiristämällä tätä ja käyttämällä lievästi pakon tunnusmerkit täyttäviä toimia kuten aiheuttamalla pelkoa työpaikan tai työtehtävien menettämisestä. Päättävyyden aitoa vapautta kyseenalaistaa salassapitosopimusten yhteydessä tosin se, että sellainen laaditaan varsin usein työsuhteen yhteydessä, ja on näin ollen edellytys työsuhteelle. Toki kyse voi olla myös muuttuneista työtehtävistä ja vaikkapa ylennyksestä. Joka tapauksessa työntekijän päättävyyden vapautta voitaneen sanoa olevan jossain määrin rajoittunutta.

4.2 Salassapidosta sopimisen edut

4.2.1 Sopimuksen määrittelevä ja ennaltaehkäisevä vaikutus

Työsuhteeseen liittyvälle erityiselle salassapidosta sopimiselle on useita perusteita, joista preventiivisyys lienee suojattavan omaisuuden luonteen kannalta keskeisin.¹²⁸ Sopimuksella voidaan yksityiskohtaisemmin ilmaista se, mitkä tiedot ovat luottamuksellisia, ja näin varmistua siitä, että työntekijä ymmärtää toimintarajoitteensa. Voitaneen todeta, että yrityksen salassapitoon tähtäävät toimenpiteet eivät ole vastanneet tarkoitusta, mikäli tietovuotoja tapahtuu. Jälkikäteen varautuminen on toki myös tarpeen, mutta suurin vahinko on näihin turvauduttaessa jo tapahtunut.

Preventiivinen vaikutus ilmenee esimerkiksi siinä, että salassapitosopimus täsmentää ja vahvistaa lakisääteistä suojaa. Kuten edellä osiossa 2.2.2 on todettu, tulee liikesalaisuuden haltijan osoittaa salassapitotahtonsa sekä tiedon tosiasiallinen salassapito tiedon oltakseen lakisääteisesti salassapitosuojattu. Erillinen salassapitosopimus on jo itsessään osoitus siitä, että liikesa-

¹²⁸ Vapaavuori 2005, s. 148.

laisuuden haltijalla on tietoa koskeva salassapitotahto, eikä tämä tarkoitus jää sopimuskumppanin tai muun tahon pääteltäväksi muista vallitsevista seikoista. Toisaalta sopimus on myös osoitus tosiasiallisesta pyrkimyksestä ja toimenpiteestä tietyn tiedon salassa pitämiseksi.¹²⁹ Sopimus siis vahvistaa sen, että lain salassapitosäännökset ovat sovellettavissa. Toisaalta sopimuksella voidaan myös laajentaa lakisääteisen salassapitovelvollisuuden laajuutta esimerkiksi niin, että se sitoo työntekijää myös tämän työsuhteen päätyttyä. Kysymys tällaisesta ehdosta osana työsopimusta on kuitenkin jossain määrin kiistanalainen, joten aihetta tullaan käsittelemään luvussa 4.4.1 tarkemmin.

Riittävän selkeä ja yksityiskohtaisesti laadittu sopimus takaa myös sen, että salassapitovelvoitteen sisältö tulee yhdenmukaisesti osapuolten tietoon. Mikäli liikesalaisuudeksi luokiteltava tieto sekä sopimusosapuolten velvoitteet ja oikeudet on yksiselitteisesti esitetty sopimustekstissä, estää tämä väärinkäsitykset ja on näin ollen molempien osapuolten intressissä. Työntekijä, joka tiedostaa salassapitovelvollisuutensa laajuuden välttyy tahattomasti syylistymästä liikesalaisuuden loukkaukseen. Kun otetaan huomioon, että tietyt lain säännökset edellyttävät liikesalaisuutta loukanneen osapuolen vahingoittamis- tai hyötymistarkoituksen osoittamista, on selvää, etteivät tahattomat liikesalaisuuden loukkaamistilanteet ole vastuukysymysten kannalta yksinkertaisia.

Salassapitosopimusten preventiivinen vaikutus on merkittävä erityisesti siksi, että se palvelee salassapidon tavoitetta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla eli edistäen tiedon pysyvyyttä salaisena. Vaikka salassapitovelvoitteen rikkomisen sanktiointi ja näin ollen jälkikäteinen varautuminen on olennainen osa sopimista, on tämä kuitenkin toissijainen keino. Johtuen liikesalaisuuksien luonteesta, niiden paljastumisen myötä aiheutuvat vahingot ovat tavallisesti laajoja. On tarkoituksenmukaisinta pitää huolta, ettei tällaisia vahinkoja pääse lainkaan syntymään. Vahingolliset seuraukset voivat olla taloudellisesti vaikeasti mitattavissa ja vähintäänkin vaikeasti korvattavissa.

¹²⁹ Vapaavuori 2005, s. 260.

4.2.2 Muut oikeusvaikutukset

Merkittävä vaikutus salassapitosopimuksella on myös mahdollisiin riitatilanteisiin liittyvän todistelun kannalta. Tavallisesti oikeuden loukkauksen tai vahingonteon yhteydessä vastuu tapahtuneen rikkomuksen sekä vahingon määrän todistamisesta on vahingon kärsineellä osapuolella. Sopimus kuitenkin takaa sen, että todistustaakka on vastaavassa tilanteessa käänteinen. Sopimusrikkomuksesta syytetyn tulee osoittaa toimineensa sopimuksen salliman puitteissa. Toisaalta sopimussakkolauseke helpottaa myös rikkomuksesta seuraavien korvausten vaatimista. Sopimussakkolauseketta sovelletaan, mikäli sopimusrikkomus todetaan tapahtuneen, ja sakko tulee sopimuksessa määritellyllä tavalla maksettavaksi. Joissakin tapauksissa sakkolausekkeen sovittelu on tosin mahdollista. Tapahtuneen vahingon määrää ei siis ole tarpeen osoittaa sakon maksuun määräytymiseksi. Sopimusosapuolet voivat keskenään määritellä myös sen, missä määrin sopimussakko syrjäyttää vahingonkorvausvelvoitteen. Tätä kysymystä tullaan tarkemmin käsittelemään luvussa 4.3.3.

Salassapitosopimuksella voi osapuolten niin halutessaan olla myös muita oikeusvaikutuksia. Sopimuksella voidaan esimerkiksi määritellä se, kuinka ja missä mahdolliset riitatilanteet ratkaistaan. Tuomioistuinkäsittelyn on perinteisesti ajateltu olevan yritysten imagon kannalta epäedullinen riidanratkaisukanava sen julkisuudesta johtuen. Toisaalta julkisuus on myös salassapitokysymysten kannalta epäideaali – todistusaineisto on tuotava julki ja tässä yhteydessä voi olla välttämätöntä tuoda liikesalaisuuksiksi luokiteltavaa tietoa yhä useamman henkilön tiedon piiriin. Vaihtoehtoisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia käsittelevänsä mahdolliset riitatilanteet välimiesmenettelyn kautta, joka takaa riidanratkaisun salassapidon. Välimiesmenettelyllä on nähty olevan myös muita etuja, sillä sen myötä voidaan ratkaisumenettelyssä käyttää erikoistuneempaa asiantuntemusta ja menettely on usein tuomioistuinprosessiin verrattuna nopeampi. Välimiesten antamasta ratkaisusta ei voi valittaa, mikä toisaalta palvelee riidan nopeaa käsittelyä. Prosessi on kuitenkin huomattavasti perinteistä tuomioistuinkäsittelyä kalliimpaa ja saattaa näin ollen aiheuttaa ainakin työntekijäosapuolelle kohtuuttomiksi katsottavia kustannuksia¹³⁰.

¹³⁰ Vapaavuori 2005, s. 238.

Vuonna 2007 voimaan tullut laki oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa (30.3.2007/370, myöh. YTJulkL) on kuitenkin jossain määrin asettanut näiden riidanratkaisumenetelmien vastakkainasettelun julkisuusaspektin osalta kyseenalaiseksi. Lain 10 §:ssä säädetään salassapitomääräyksestä, jonka tuomioistuin voi antaa asianomaisen pyynnöstä tai muutoin erityisestä syystä. Salassapito koskee tällöin sellaisia oikeudenkäyntiasiakirjoja, joiden julkiseksi tulo olisi omiaan aiheuttamaan huomattavaa vahinkoa sen edun kannalta, jonka suojaamiseksi salassapitomääräys on annettu. Lainvalmisteluaineistossa on salassapitomääräyksen antamisesta todettu, että se on mahdollista muun muassa silloin, kun kyseessä on ilmaistu tieto, jolle on laissa säädetty salassapitovelvollisuus.¹³¹ Muussa tapauksessa oikeudenkäyntiasiakirjat¹³² ovat YTJulkL 7 ja 8 §:n nojalla julkisia, mutta kuitenkin lain 9 §:n poikkeuksia lukuun ottamatta. Lain mukaan tuomioistuin voi määrätä tiedon salaiseksi asian käsittelyn jälkeenkin tai päättää siitä myöhemmin uudelleen, mutta salassapitomääräys voidaan antaa ainoastaan määräajaksi lain 11 §:n edellytysten mukaan. Tuomioistuinkäsittelyn tarkoituksenmukaisuutta tulee siis harkita varsinkin silloin, kun kyse on erityisen pitkäikäisistä liikesalaisuuksista. Päätösvallan siirtäminen salassapitomääräyksen tapauksessa tuomioistuimelle karsii kuitenkin työnantajan omaa toimivaltaa ja onkin kyseenalaista kannattaako tällainen riski ottaa.

Helsingin hovioikeus on esimerkiksi tapauksessa HelHO 2008:14 pitänyt pääosin voimassa kärjäoikeuden päätöksen asiakirjojen salassapidosta perustellen ratkaisuaan sillä, että kyseiset asiakirjat sisälsivät YTJulkL:n ja viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain tarkoittamia liike- tai ammattisalaisuuksia. Salassapitomääräys pidettiin siis pätevänä siltä osin, kuin se koski niitä asiakirjoja, jotka sisälsivät tietoja liike- tai ammattisalaisuuksista tai muista vastaavista elinkeinotoimintaa koskevista seikoista, joiden julkisuus olisi omiaan aiheuttamaan elinkeinonharjoittajalle taloudellista vahinkoa. Hovioikeus joutui lisäksi valituksen pohjalta pohtimaan sitä, onko kärjäoikeus ollut voipa määräämään asiakirjojen salassapidosta vielä sen jälkeen, kun ne ovat saapuneet tuomioistuimeen. Hovioikeus korosti YTJulkL 28.2 §:n mukaisia edellytyksiä tehdä vastaava päätös oikeudenkäynnin vireilläolon päättymisen jälkeenkin. Lisäksi hovioikeus on vedonnut kyseistä lainkohtaa käsittelevään lainvalmisteluaineistoon ja katsonut näillä perustein kärjäoikeuden menettelyn oikeutetuksi.

¹³¹ HE 13/2006, s.7.

¹³² YTJulkL 3.1 § 5k:n mukaan tällä tarkoitetaan tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta sellaista asiakirjaa, joka on toimitettu tuomioistuimelle tai laadittu tuomioistuimessa oikeudenkäyntiä varten.

4.3 Sopimuksen sisältö

4.3.1 Luottamuksellisen tiedon määrittely

Salassapitovelvoitteen piiriin kuuluva tietoa on pyritty määrittelemään niin laissa kuin lainvalmisteluaineistossakin, mutta käytännössä tällainen liikesalaisuudeksi luokiteltava informaatio voi olla hyvin erilaista ja tapauskohtaista. Viranomaisaineiston ja oikeuskirjallisuuden pohjalta käsitettävä liikesalaisuuden määritelmä jää melko avoimeksi ja jossain määrin monitulkintaiseksi. Erityisesti väärinkäsitysten ja tahattomien liikesalaisuuksien loukkaamisten välttämiseksi on tärkeää mahdollisimman yksiselitteisesti määritellä salassapitosopimuksessa se, mitä tietoja työntekijän salassapitovelvoite koskee. Tämä voidaan tehdä yksinkertaisesti yksilöimällä ne dokumentit tai dokumentoimattomatkin tiedot, jotka luetaan luottamuksellisiksi.¹³³ Olennaista on ottaa sopimuksessa huomioon myös liikeyhteistyöliiketoimintayhteisöjen liikesalaisuudet ja niiden salassapito. Vaikka työntekijällä on jo yksin lain perusteella velvollisuus pitää salassa myös työnantajansa liikeyhteistyöliiketoimintayhteisöjen liikesalaisuudet, on tämä syytä tuoda myös sopimuksessa ilmi. Työnantaja on isännänvastuun nojalla yhteisvastuullisesti jopa yksin korvausvelvollinen työntekijänsä liikeyhteistyöliiketoimintayhteisöille aiheuttamasta vahingosta. Taloudellisen vahingon ohella työnantajan liikesuhde kärsii ja samalla voi aiheutua myös imagohaittoja.

Toisin kuin liikeyhteistyöliiketoimintayhteisöjen välisissä salassapitosopimuksissa, työsuhteen salassapitovelvollisuuden alle kuuluvan tiedon sisältöä ei voida ulottaa työntekijän ammattitaidon alueelle.¹³⁴ Kuten edellä osiossa 2.2.3 on esitetty, on ammattitaidon ja liikesalaisuuden välinen rajanveto tapauskohtaisesti haastava tehtävä. Erottelua ei voida perustaa puhtaasti tiedon dokumentoituun muotoonkaan, sillä osa kirjalliseen tai muuhun tallennemuotoon laaditusta informaatiosta saattaa vähitellen muodostua myös osaksi työntekijän ammattitaitoa. Eräänä ratkaisuvaihtoehtona on esitetty muun muassa niin kutsuttuja escrow-sopimuksia, joita solmimalla saadaan yksityiskohtaisemmin dokumentoitua esimerkiksi tuotekehittelyprojektin vaiheita ja näin ollen todistusmateriaalia sen esittämiseksi, onko jokin tieto syntynyt työsuhteessa vai vasta sen päätyttyä.

¹³³ Sopimuksessa on syytä korostaa myös sitä, että työntekijälle uskottujen tietojen ohella tämän salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvat myös muutoin tämän tietoon tulleet liikesalaisuudet. Huomionarvoista on lisäksi myös se, että työntekijän on sitouduttava pitämään salassa myös uudet, tämän työn tuotteena syntyneet liikesalaisuudet.

¹³⁴ Castren 1973, s. 117 ja 134.

Escrow-sopimuksella sitoutuu puolueeton kolmas osapuoli tallettamaan prosessin aikana tuotettua tietoa. Kolmannen osapuolen rekistereistä voidaan tarpeen tullen myöhemmin selvittää tarkka ajankohta kunkin materiaalin luomiselle. Tätä voidaan käyttää todisteluaineistona esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisessä riitatilanteessa, jossa kyse on liikesalaisuudeksi luokiteltavan tiedon oikeutetusta haltijasta kun olosuhteet ovat työsuhteeseen pohjautuvat isännänvastuun osalta kiistanalaiset.¹³⁵

4.3.2 Velvoitteiden määrittely

Sopimus voidaan laatia joko yksilöllisesti kullekin työntekijälle tai siinä voidaan käyttää useampaan sopimukseen soveltuvia vakioituja ehtoja. Vakioehtoisen sopimuksen sisältö tai osa siitä on etukäteen laadittu sen muotoiseksi, että se on liitettävissä uusiin työsuopimuksiin, kun taas yksilöllisessä sopimuksessa ehdot laaditaan yksittäisen sopimuksen osapuolten kesken. Vakiintuneet ehdot ovat työsuhteissa käytettävissä salassapitosopimuksissa varsin tavallisia, koska melko saman sisällöistä salassapitoa edellytetään usealta palvelussuhteesta olevalta. Vakioehtojen puolesta puhuu näin ollessa niiden edullisuus. Työntekijän asema tai työtehtävät voivat toisinaan olla kuitenkin sellaiset, että myös hyvin yksilöidyille sopimusehdoille on tarvetta.

Salassapitoa on syytä täsmentää määrittelemällä selväsanaisesti se, millaisia toimenpiteitä tai millaista toiminnasta pidättäytymistä salassapitovelvoite työntekijältä edellyttää. Salassapitosopimukseen voidaan sisällyttää ilmaisu- tai hyväksikäyttökielto, tai esimerkiksi ohjeistus siitä missä määrin ja kenelle tietoja on oikeutettua luovuttaa. Esimerkiksi tietojen luovuttamista organisaation sisällä ei välttämättä mielletä salassapidon rikkomiseksi, ellei sitä nimenomaisesti painoteta. Tiedon salaisuuden kannalta on kuitenkin tarkoituksenmukaista pitää se mahdollisimman pienen henkilöpiirin hallussa, eikä näin ollen jakaa sitä tarpeettomasti niiden henkilöiden tietoon, jotka eivät kyseistä tietoa nimenomaisesti työtehtävissään tarvitse. On selvää, että eivät kaikki työntekijät välttämättä osaa tunnistaa aiemmin tuntematonta tietoa liikesalaisuudeksi sellaisen yllättäen tietoon saadessaan. Tämä lisää tahattomien väärinkäytösten riskiä. Työntekijöiden salassapitosopimuksissa on siis myös syytä painottaa sitä, että näiden on kiel-

¹³⁵ Vapaavuori 2005, s. 36.

lettyä hankkia oikeudettomasti tietoa liikesalaisuuksista. Pää tavoitteena on luonnollisesti varmistua siitä, ettei työntekijä käytä tälle luovutettuja luottamuksellisia tietoja muutoin kuin työtehtävissään ja ainoastaan tarpeellisissa määrin.

Tiedon ilmaisemisen ja hyväksikäyttämisen välillä on selkeä semanttinen ero, mutta molemmat toimet edellyttävät selkeästi työntekijän aktiivisuutta. Huomionarvoista lienee ymmärtää ero tiedon ilmaisemisen ja paljastamisen välillä. Paljastamiseen voitaneen tietyssä määrin liittää myös työntekijän passiivinen toiminta. Jo lain säännösten nojalla työntekijä on velvollinen huolehtimaan toiminnassaan siitä, ettei luottamuksellinen tieto pääse paljastumaan ulkopuoliselle taholle. Salassapito edellyttää työntekijältä riittävästi aktiivisia toimia, eikä ainoastaan väärinkäytöksiksi luokiteltavasta toiminnasta pidättäytymistä. Salassapitosopimuksessa on tarkoituksenmukaista täsmentää erilaisten kieltojen ohella sitä, kuinka työntekijän tulee luottamuksella haltuunsa saamia tietoja käsitellä. Sopimuksella voidaan esimerkiksi velvoittaa työntekijä säilyttämään tiedot ainoastaan tietyssä paikassa, olemaan kopioimatta dokumentteja tai pitämään kirjaa siitä, kenelle hän on tietoa luovuttanut, milloin ja mihin tarkoitukseen. Edellä esitetyn ohella sopimukseen on tarpeellista sisällyttää maininta työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa työnantajalle mahdollisista tietovuodoista heti tällaista epäillessään.

Sopimuksen voimassaoloaika on luonnollisesti tärkeä osa sopimusta. Salassapidon kannalta haastavin ajankohta lienee työsopimuksen päättymisen ja työsuhteen jälkeinen aika, sillä lain säädännön takaama suoja on tällöin huomattavasti heikompi. Jo sopimusta solmittaessa tulee siis pitää mielessä se, että työsuhte tulee joskus päättyään. Sopimukseen on tarkoituksenmukaista sisällyttää maininta siitä, kuinka työntekijän tulee menetellä työtehtäviensä suorittamista varten saamiensa luottamuksellisten tietojen kanssa työsuhteensa päättyessä. Tiedot on tarpeen palauttaa kopioineen työnantajalle, mikä voidaan siis mainita myös salassapitosopimuksen ehtoissa. Näin varmistutaan siitä, ettei työntekijä voi väittää tietämättömyyttään toimineensa toisin. Edellä on jo sivuttu kysymystä siitä, voidaanko salassapitovelvoite muistinvaraisten tietojen osalta ulottaa työsuhteen kesto pidemmälle. Mikäli näin halutaan tehtävän, tulee tästä tehdä erillinen ja selkeä ehto sopimukseen. Intressiristiriita on perusteiltaan samankaltainen kuin kysymyksessä siitä, mikä tieto on ylipäättään luokiteltavissa liikesalaisuuksiksi. Nytkin, joudutaan tekemään eroa sen välillä, mikä tieto on liikesalaisuutta ja mikä puolestaan osa työntekijän ammattitaitoa. Silloinkin, kun tieto on luokiteltava ammattitaidoksi, on työnantajalla käytettävissä-

sään sopimusmalleja, jotka mahdollistavat tietotaidon yksinoikeuden turvaamisen. Tällöin voidaan sopia kilpailukiellosta, jonka nojalla työntekijä sitoutuu määrääjän olemaan ryhtymästä työnantajansa kanssa kilpailevaan toimintaan tai työskentelemästä kilpailevalle elinkeinonharjoittajalle. Kilpailukielloa salassapitoon liittyvänä erityiskysymyksenä tullaan tarkastelemaan enemmän osiossa 4.5.2.

Riittävä salassapitovelvoitteen määrittely auttaa salassapitoa myös siinä, että se mahdollisen rikkeen ilmi tullessa auttaa todistelua. Kuten edellä on oikeusympäristöä esiteltäessä tullut ilmi, edellyttävät jotkin lain liikesalaisuuksia koskevat säännökset niitä rikkovalta tiettyä tahallisuutta – hyötymis- tai vahingonaiheuttamistarkoitusta. Väärinymmärryksiin ja puhtaaseen tietämättömyyteen perustuvat liikesalaisuuksien loukkaukset ovat siten erityisen hankalia oikeusongelmia.

4.3.3 Sopimusrikkomusten sanktiointi

Sopimussakosta sopiminen on olennainen tekijä sopimuksen tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden varmistamiseksi, sillä se helpottaa osaltaan sopimusrikkeen eksistenssiä sekä vahingon syntymistä koskevaa todistelua. Ennalta sovittu sopimussakko tai vastaava sanktio mahdollistaa vahingon kärsineen korvausten saannin jopa ilman, että vahingon määrä tulee osoitukseksi. Vahingonkorvaus perustuu näin ollen sopimusvastuuseen ja käännettyyn todistustaakkaan.¹³⁶ Ennalta määriteltyjen sanktioiden voidaan sanoa parantavan sopimuksen juridista suojaa sillä niillä on selkeä vaikutus sopimusvelvoitteiden noudattamisen edistäjinä.

Sopimussakko voi olla luonteeltaan vahingonkorvauksen poissulkeva, tällaisen korvauksen lisäksi maksuun pantava tai jokin näiden välimuodoista. Mikäli sakon on sovittu poissulkevan lakisääteisen vahingonkorvauksen kokonaisuudessaan, ei korvausta voida vaatia edes siltä osin, kuin sopimussakko alittaa vaihtoehtoisen vahingonkorvaussumman. Periaatteesta poiketaan, mikäli sopimusta rikkonut on menetellyt tahallisesti tai törkeän huolimattomasti.¹³⁷ Kuten edellä on esitetty, pätee salassapitosopimukseen sopimusten sitovuuden periaate kuten missä

¹³⁶ Vapaavuori 2005, s. 243–245.

¹³⁷ Kurkela 2003, s. 157.

tahansa muissa sopimuksissa. On kuitenkin kyseenalaistettava soveltuuko tämä periaate sopimuksen sisältöön kaikilta osin sellaisenaan. Onko esimerkiksi sopimussakkolauseke aina solmitun kaltaisena sitova vai koskeeko sitovuusperiaate ainoastaan päävelvoitetta? Merkittävä määrittäjä oikeuskäytännössä näyttäisi olevan se, millä keinoin sopijapuoli saatetaan siihen asemaan, jossa tämä olisi ollut, mikäli sopimusvelvoitteet olisi täytetty sovitulla tavalla.

Sopimussakko lienee kuitenkin tarkoituksenmukaista asettaa mahdollisimman suureksi ja jopa kohtuuttomaksi. Tämä on perusteltua siitakin syystä, että liikesalaisuuden loukkaamisesta seuraavat todennäköiset vahingot tietoa luovuttaneelle osapuolelle voivat olla mittavia. Toisaalta painava sakonuhka on myös psykologisilta vaikutuksiltaan merkittävä. Työntekijä, joka on henkilökohtaisesti sitoutunut noudattamaan sopimusta ja tiedostaa mahdolliset sopimusrikkomus-seuraukset, on sitoutuneempi noudattamaan tälle asetettuja velvoitteita, kun henkilökohtaisten vahinkojen uhka on myös suuri. Aina vaarana on, että luottamuksellisia tietoja käsittelevä työntekijä saa kilpailevalta elinkeinonharjoittajalta tai muulta taholta niin sanotusti ohittamattoman tarjouksen, jonka pohjalta tämä on valmis uhraamaan työsuhteensa ja syylistymään sopimusrikkomukseen. Mitä mittavammista sakkoehdoista on sovittu, sitä epätodennäköisemmin tällaisia tilanteita syntyy. Jopa sellainen ehto, joka todennäköisesti osoittautuisi kohtuullisuusarvioinnissa sellaisenaan pätemättömäksi, voi ennaltaehkäiseviltä vaikutuksiltaan olla käytännön kannalta perusteltu. Sakon uhka saattaa siis olla tavoitellumpi vaikutus, kuin itse tosiasiallisesti toteutuva korvaus ehtoa sovellettaessa.

Tavallisesti sopimussuhteiden kariutuessa ja sopimussakon tullessa maksettavaksi, tätä ei ole mahdollista sovitella. Työsuhteen erityislaatuisuus tulee kuitenkin sopimussakkoa määritettäessä ottaa huomioon ja asettaa se kohtuuden mukaan. Haasteen sopimussakon määrittelylle asettaa se, ettei luottamuksellisen tiedon arvon arviointi ole yksinkertaista. Mahdollista tietovuotoa seuraavaa tapahtumaketjua voi olla mahdoton ennakoida, mistä johtuen ei kyetä mittaamaan tietoa rahassa. Sakon kohtuullisuusarvioinnissa tulee ottaa huomioon lisäksi muita olosuhteita, kuten työntekijän asema. Sovittelua ja kohtuullisuusarviointia käsitellään tarkemmin osiossa 4.4.4.

Luonnollinen seuraus ja sanktio työsuhteeseen liittyvälle sopimusrikkomukselle lienee myös työsuhteen päättäminen. Tässä yhteydessä työsuhteen irtisanomis- ja purkusäännösten tunteminen ja riidaton soveltaminen on ensiarvoisen tärkeää.

4.3.4 Sopimuksen tulkinta

Salassapitosopimusten tulkinnassa sovelletaan samoja periaatteita kuin minkä tahansa muun sopimuksen. Lähtökohtaisesti tulkinta perustuu sopimuksessa käytetylle sanamuodolle, mutta tämä ei useinkaan osoittaudu yksiselitteiseksi. Sopimuksen solmimisvaiheen jälkeen voi olla tarpeen tulkita tai täydentää sen sisältöä. Ensisijaisesti tällöin pyritään selvittämään mikä on ollut sopimusosapuolten yhteinen tarkoitus, ja tarkastelemaan sopimusta tämän tiedon valossa. Yhteisten tavoitteiden ja sopimussuhteen tarkoituksen ymmärtämiseksi sopimusta tulee käsitellä kokonaisuutena ja näin ollen ottaa arvioinnissa huomioon niin itse sopimusteksti liitteenä, sopimuksen solmimisvaiheessa vallinneet olosuhteet, sopimusosapuolten käyttäytyminen solmimisen jälkeen sekä muu sopimuksen kannalta relevantti disponointimateriaali, joka on syntynyt muissa sopimussuhteen vaiheissa¹³⁸. Sopimusten tulkintaa täydentävä materiaali on määriteltävä tapauskohtaisesti¹³⁹.

Epäselvyys- ja edullisemmuussääntöinä tunnettuja tulkintaperiaatteita ei ole kirjattu työsopimuslakiin, mutta työoikeudellista oikeuskäytäntöä tarkastellen niiden roolin voitaneen sanoa olevan tunnustettu.¹⁴⁰ Epäselvyyssäännöstä johtuu, että monitulkintaista tai muutoin epäselvää ehtoa tulkitaan yleisesti sopimusoikeudessa laatijansa vahingoksi, eli työntekijän hyväksi ja toisaalta edullisemmuussääntö on perusteena sille, että kahdesta vaihtoehdosta valitaan sovellettavaksi se, joka on työntekijän kannalta edullisempi.¹⁴¹ Salassapitosopimusten tai -sitoumusten laatijana työnantajan tulisi siis varmistua siitä, ettei sopimuksen sanamuoto aiheuta epäselvyyttä ja näin ollen johda sopimuksen tarkoituksenvastaiseen tulkintaan riita-tilanteessa.

¹³⁸ Myös sopimusosapuolten aiemmin tekemillä sopimuksilla voi olla epäselvyystilanteissa tulkinnallista merkitystä. Lisäksi sopimusneuvotteluissa ilmi tulleilla seikoilla tai sopimuksen voimaan tulon jälkeen ilmenneillä käytännöillä voi olla arvioinnissa roolinsa. Ks. esim. ratkaisun KKO 2001:34 perustelut: ”[s]opimusta tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon sopimuksen sanamuodon ohella kaikki muukin tulkinta-aineisto, jolla on merkitystä sopimuksen sisältöä selvittäessä.”

¹³⁹ Saarnilehto 2005, s. 144.

¹⁴⁰ Ks. esim. TT 1986-8, jossa määräaikaisessa työsuhteessa katsottiin sovellettavan työehtosopimuksen työsopimusta edullisempaa määrääystä koeajasta; KKO 1991:187, jossa raastuvanoikeus oli päätöksessään huomauttanut, ettei edullisemmuussääntö huomioon ottaen ollut tullut näytetyksi, etteikö uusi palkkausjärjestelmä aiheuttanut vahinkoa työntekijöille. Hovioikeus ei puuttunut raastuvanoikeuden ratkaisuun. Asian siirryttyä korkeimpaan oikeuteen, kanteen hylkäämistä perusteltiin muilla seikoilla; KKO 2013:48, jonka käräjäoikeuden perusteluissa osin epäselvää johtajasopimusta tulkittiin laatijansa vahingoksi. Vrt. KKO 1956 II 144, jossa heikommuusolettaman kannalta poikkeuksellisesti maksettavaa palkkaa soviteltiin työntekijän vahingoksi. Tuomiossa korostettiin työnantajalle aiheutuvia taloudellisia seurauksia, joiden nähtiin työntekijän kannalta edullisempaa työehtosopimuksen ehtoa sovellettaessa johtavan työnantajan kannalta kohtuuttomat. Näin ollen asiassa ratkaistiin korvausta soviteltavan OikTL 36 §:n mukaan.

¹⁴¹ Engblom 2007, s. 19.

Lainsäädännön rooli sopimussuhteen tarkastelussa on hiukan sen tavanomaisesta asemasta poikkeava. Indispositiivisten säännösten osalta väite ei päde, mutta muutoin sen rooli oli toisijainen ja pääasiassa täydentävä. Esimerkiksi silloin kun sopimustekstissä on käytetty termiä, jolle lainsäädännössä on määritelty merkitys, tulee tämä tavallisesti sovelletuksi tulkinnassa. Tämä periaate on huomionarvoinen salassapitosopimustenkin kannalta, sillä niiden kannalta keskeistä termistöä on jossain määrin pyritty avaamaan lakitekstissäkin. Yrityssalaisuus on keskeisimmiltä osin määritetty rikoslaissa, samoin kuin teon tunnusmerkistöä. Näidenkään pohjalta käsitteille ei anneta täysin yksiselitteistä merkitystä, vaan termit jäävät siinä määrin avoimiksi, että sopimusosapuolten tapauskohtaisemmillä määritelmillä voidaan näitä täydentää.

Sopimuksen tulkinnassa subjektiivisella tarkastelulla ei juurikaan ole merkitystä, vaan tulkintuksenmukaisinta on arvioida objektiivisesti kokonaisuutta. Joskus objektiivinen tulkinta saattaa tarkoittaa myös sitä, että sopimuksen ehtoa tulkitaan samaan tapaan useissa sopimussuhteissa.¹⁴² Sopimusten tulkinnan periaatteistossa keskeistä on suojata vilpittömyyttä mieltä ja tästä johtuen objektiivinen tulkintaperiaate ulottuu myös muuhun disponointimateriaaliin kuin osapuolten suoriin tahdonilmaisuihin. Sopimusosapuoli voi vaatia, ettei sopimusta tulkita vastoin sitä, mitä vastapuolen toiminta on antanut ymmärtää. Tämä korostaa työnantajan vastuuta huolehtia koko sopimussuhteen ajan sopimusehtojen noudattamisesta.

Mikäli sopimuksessa on käytetty sekä yksilöllisiä ehtoja että vakioehtoja, tulkitaan näiden ollessa ristiriidassa sopimusta yksilöllisen ehdon hyväksi. Oikeustoimilakitoimikunnan ehdotuksen mukaisesti toinen vakioehtojen arvioinnissa keskeinen sääntö on, että tulkinnanvaraista ehtoa tulkitaan laatijansa vahingoksi.¹⁴³ Tämä vastaa yleisiä sopimuksen tulkintaperiaatteita, eli sitä, että monitulkintaista ehtoa tulkitaan epäselvässä tilanteessa ehdot yksipuolisesti laatineen osapuolen vahingoksi¹⁴⁴.

¹⁴² Saarnilehto 2005, s. 149.

¹⁴³ KM 1990, s. 342–343.

¹⁴⁴ Hemmo 2003, s. 581–582.

4.4 Salassapitosopimuksiin liittyviä erityiskysymyksiä

4.4.1 Salassapitovelvoitteen ulottaminen työsuhteen jälkeiseen aikaan

Työsuhteen jälkeiseen aikaan ilmaisu-, käyttö- tai toimintarajoitteita asettava sopimus on oikeudenmukaisuudeltaan kiistanalainen kysymys. Koska mikään laki ei sisällä määräyksiä salassapitosopimuksesta, on jopa esitetty, ettei salassapitovelvoitteen ulottaminen työsuhteen jälkeiseen aikaan olisi pätevä sopimusehto¹⁴⁵. Oikeuskirjallisuudesta ei ilmene yksimielistä kantaa siitä, ovatko vastaavanlaiset salassapitovelvoitteet oikeutettuja vai eivät. Lain esitöihin viitaten on esitetty näkemys siitä, ettei salassapitosopimuksille tai muille työsuhteen jälkeen voimassa oleville toimintarajoitteille olisi estettä. Työsopimuslain valmisteluaineistossa on nimenomaisesti todettu, ettei laki aseta rajoitteita kyseisen kaltaisen salassapitosopimuksen solmimiselle.¹⁴⁶ Toisaalta osaltaan selityksenä sille, ettei yrityssalaisuuden salassapidon rangaistavuutta ulotettu työsuhteen kestoja pidemmälle ennen 2000-luvun alussa voimaan tullutta talousrikoslainsäädännön uudistusta, korostettiin sitä, että työsuhteen osapuolet voivat halutessaan sopia työsuhteen jälkeen voimassa olevasta salassapidosta.¹⁴⁷ Laki ei nimenomaisesti myöskään säädä työntekijän oikeudesta käyttää liikesalaisuuksia työsuhteen päätyttyä; ”Sitä, mitä työntekijöiltä ei ole TSL:ssä kielletty, ei voida vastakohtaisesti tulkita työntekijöille siinä säädetyksi oikeudeksi”.¹⁴⁸ Myös Vapaavuori on todennut, ettei estettä sopimuksen tekemiseen näissäkään olosuhteissa olisi.¹⁴⁹ Teleologisen tulkintamallin mukaan voitaneen päätellä, että lain esitöistä käy ilmi lainsäätäjän tahto, jonka mukaan lakiteksti tulisi tulkita. Sanamuodon mukainen tulkinta lienee tässä siten toisarvoista. Tähän perustuen olisi katsottavissa, että salassapidosta sopiminen on oikeutettua ja tarkoituksenmukaista.

Salassapitosopimuksen kanssa osittain rinnasteinen kilpailukielto sopimus voidaan sopia työsuhteen sopimusosapuolten välillä TSL 3:5 §:n edellytysten ja rajoitteiden puitteissa. Kilpailukiellolla voidaan siis väliaikaisesti rajoittaa työntekijän vapauksia ja näin ollen pidättää myös sellainen tieto kilpailijoiden hyödynnettävistä, joka itsessään kuuluu työntekijän ammattitaidon piiriin.¹⁵⁰ Salassapitosopimus ei kuitenkaan ole kilpailukieltoon verraten täysin rinnasteinen,

¹⁴⁵ Koskinen 2002:1, s. 8–9.

¹⁴⁶ HE 157/2000, s. 81.

¹⁴⁷ HE 66/1988, s. 86; myös SopMenL ja sen valmisteluaineisto (HE 114/1978, s. 15) ilmentävät samaa.

¹⁴⁸ Nyblin 2003, s. 241, alaviite 42.

¹⁴⁹ Vapaavuori 2005, s. 260.

¹⁵⁰ Ks. enemmän osiosta 4.4.3.

eikä kilpailukiellosta sopimista koskevia rajoitteita näin ollen voida täysin analogisesti soveltaa salassapitosopimusten laadintaan. Omaisuuden suojan perusteella on katsottavissa oikeutetuksi solmia työsuhdetta pidempikestoisiakin salassapitosopimuksia, joiden tavoitteena on ennaltaehkäistä työnantajan liikesalaisuuksien hyödyntäminen epälojaalilla tavalla. Epälojaaliksi katsottakoon esimerkiksi se, että työntekijä myy entisen työnantajansa salassapitointressin piiriin kuuluvat luottamukselliset tiedot eteenpäin, tai ilmaisee nämä vahingoittamistarkoituksessa. Ajallisesti rajoittamaton salassapitosopimus lienee siis vaihtoehtona perusteltu, vaikka TSL:n ja OikTL:n kohtuullistamissäännöt tulevatkin luonnollisesti sovellettaviksi.¹⁵¹

Kuten jo edellä todettu, salassapitosopimusten sisältöä ja ajallista kestoja koskien ei ole määräyksiä missään kansallisissa laeissa. Vapaavuorikin on tällaisia sopimuksia tarkastellessaan kysynyt, miksi lainsäätäjä ei TSL:a säätäessään ole ottanut nimenomaisesti kantaa salassapitosopimusten pätevyyteen työsuhteen jälkeisenä aikana, mikäli tätä on haluttu tosiasiallisesti rajoittaa.¹⁵² Nimenomaisia mainintoja mahdollisuudesta solmia työsuhteen jälkeiseen aikaan ulottuva salassapitosopimus on kuitenkin esitetty useamassa eri lain esityössä. Kilpailukiellosta poiketen salassapitosopimuksen ei katsota rajoittavan työntekijän työllistymismahdollisuuksia, sillä sopimuksella ei voida kilpailukiellon tavoin rajoittaa mahdollisuutta hyödyntää kokemuspohjaista tietotaitoa eli ammattitaitoa. Mahdollista lienee kuitenkin se, että tiukkojen salassapitoehtojen puitteissa toimivalla työntekijällä on työpaikkaa vaihtaessaan rajoitetusti valinnanvapautta ja tämä saattaa pahimmillaan joutua tilanteeseen, jossa uudet työtehtävät vaativat entisen työnantajan liikesalaisuuksien ilmaisemista. Näin ollen tiukat sopimusehdot saattavat rajoittaa myös mahdollisuutta solmia uusi työsuhte.¹⁵³

Ennen 2000-luvun alussa voimaan tullutta RL:n lakimuutosta sopimusperusteinen salassapito oli ainoa tapa suojata liikesalaisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana. Huolimatta siitä, että nykyinen lainsäädäntö suojaa liikesalaisuuksia vielä kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä, on erillisellä sopimisella yhä selvä merkitys. Sopimus ensinnäkin täsmentää sitä, mitkä tiedot salassapidon piiriin kuuluvat ja toisaalta mahdollistaa salassapitovelvoitteen ulottamisen kahden vuoden jaksoa pidemmälle. Kaikki tieto ei vanhene kahdessa vuodessa siinä määrin,

¹⁵¹ Vapaavuori 2005, s. 271.

¹⁵² Vapaavuori 2005, s. 270.

¹⁵³ Vapaavuori 2005, s. 270.

ettei sillä olisi salassapitoarvoa myös myöhemmin. Esimerkiksi Coca-Cola on onnistunut säilyttämään reseptinsä salaisena yli 50 vuotta eikä tiedon rahallinen arvo ainakaan tässä tapauksessa ole heikennyt sen vanhetessa, vaan päinvastoin.

4.4.2 Sopimusehtojen muuttaminen

Käytännössä työsuhteissa käytettävät salassapitosopimukset laaditaan varsin väljiksi johtuen juuri siitä, että niillä pyritään vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön asettamiin tarpeisiin. Salassapitosopimukset ovat tavallisesti pitkäkestoisia ja näin ollen alttiita ympäröiville olosuhdemuutoksille. On mahdollista, että lainsäädännössä, työnantajan markkina-asemassa tai muissa sopimusvelvoitteiden määräytymisen kannalta olennaisissa tekijöissä tapahtuu merkittäviä muutoksia, jotka asettavat muutostarpeita myös työntekijöiden kanssa solmituille salassapitositoumuksille. Lähtökohtaisesti sopimus on sitova siinä muodossa, kun se on alun perin solmittu. Mikään ei kuitenkaan estä sopimusosapuolia muuttamasta sopimuksen sisältöä myöhemmin siltä osin, kuin uudet ehdot eivät ole ristiriidassa lain indispositiivisten säännösten kanssa. Periaatteena on, ettei kumpikaan sopimusosapuoli voi muuttaa ehtoja yksipuolisesti, vaan muuttaminen edellyttää uudelleen sopimista.¹⁵⁴ Työsuhteen luonteesta johtuen on lisäksi joitakin poikkeustilanteita ja edellytyksiä, joiden tapauksessa työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa sopimusehtoja. Tällainen menettely on mahdollinen, mikäli sopimusmuutoksesta työntekijälle aiheutuvat seuraukset eivät ole kohtuuttomia. Määräys ei myöskään saa olla lain tai hyvän tavan vastainen ollakseen pätevä.¹⁵⁵ On myös mahdollista, että sopimusosapuolet ovat sopimuksen solmimisvaiheessa ottaneet sen osaksi ehdon, jonka perusteella yksipuolinen muuttaminen on sallittu. Tällöinkin tarkastellaan sitä, kuinka olennainen muutos on sopimuksen sisällön ja erityisesti sopimustasapainon kannalta. Luonnollisesti muutoksen taustalla esitettävillä syillä on arvonsa sen arvioinnissa, onko muutos perusteltu vai ei. Tässä yhteydessä ennakoinnin mahdollisuuteen ja tarkoituksenmukaisuuteen kiinnitetään huomiota ja kysytään, oltai-siinko vastaavaan muutokseen voitu varautua etukäteen?

Käytännössä työsuhteissa käytettävät salassapitosopimukset laaditaan varsin avoimiksi ja lyhyiksi johtuen juuri siitä, että niillä pyritään vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön asetta-

¹⁵⁴ Saarnilehto 2005, s. 61.

¹⁵⁵ TSL 3:1 §; Tiitinen – Kröger s. 247 ja 252.

miin tarpeisiin. Tämän muotoinen sopimus mahdollistaa myös sen, että työnantaja voi työsuhteen aikana työnjohto-oikeutensa nojalla antaa täsmentäviä ohjeita ja määräyksiä siitä, millaisin menettelyin työntekijän tulee suojata liikesalaisuuksia ja muuta tietopääomaa. Esimerkiksi määrittelemällä luottamuksellinen tieto väljästi, jää työnantajalle paljon liikkumavaraa antaa myöhemmin täsmentäviä ohjeita.¹⁵⁶ Salassa pidettävän tiedon yleisluontoinen määrittely, samoin kuin muu sopimuksen avoimuus, voi kuitenkin aiheuttaa työnantajan intressin vastaisiakin seurauksia aiheuttaessaan väärinkäsityksiä ja mahdollisesti tahattomia sopimusrikkomuksia. Väljä ja yleisluontoinen salassapitosopimus on kuitenkin myös siinä suhteessa työnantajan edun mukainen, että se soveltuu sellaisenaan useisiin työsuhteisiin ja tahollaan minimoi työntekijöiden kanssa sopimisesta aiheutuvia transaktiokustannuksia.

Kuten todettu, työnantaja voi tietyissä olosuhteissa yksipuolisesti määrätä työsuhteen ehdoista ja näin ollen myös jossain määrin sen liitännäissopimuksista, kuten salassapitosopimuksesta. Tämä on perusteltua siitä syystä, että työn teettämismahdollisuudet saattavat muuttua pitkän sopimussuhteen aikana, ja näin on kokonaisedun mukaista muokata toimintaa näitä vastaavaksi. Esimerkiksi silloin, kun työntekijän koulutus ja kyvyt soveltuvat uudelleen määrättyihin työtehtäviin, joiden vaatavuustaso on entisten kaltainen, on työnantaja oikeutettu muuttamaan sopimusehtoja työtehtävien sisällön osalta uutta tarvetta vastaaviksi. Työsopimuksessa on kuitenkin myös joitakin sellaisia ehtoja, joihin työnantaja ei voi missään tapauksessa puuttua ilman työntekijän nimenomaista suostumusta. Tällainen ehto on esimerkiksi palkka. Kuten TSL:ta käy ilmi, voi työnantaja kuitenkin perustellusta syystä niin sanotusti välillisesti vaikuttaa maksamaansa palkkaan, mutta vastavuoroisesti myös työntekijältä odotettu työpanos vähenee. TSL 7:11 §:n mukaan työnantaja voi työn määrän merkittävästi vähentyessä pitkäaikaisesti määrätä työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi, kuitenkin irtisanomisaikaa noudattaen. Toisin sanoen, lain 7:3 §:ssä kuvattujen irtisanomisehtojen tulee täyttyä, jotta yksipuolinen muutosehdon vahvistaminen olisi pätevä. Lain ja hyvän tavan lisäksi rajoitteita tälle toimivallalle asettavat useat seikat, joihin mukaan luetaan esimerkiksi työntekijän ammattitaito.¹⁵⁷ Työnantaja ei voi vaatia sellaisen tietotaidon salassapitoa, joka kuuluu tosiasiallisesti työntekijän ammattitaidon

¹⁵⁶ Vapaavuori 2005, s. 262.

¹⁵⁷ Tiitinen – Kröger 2008, s. 252.

piiriin. Itse työnjohtovallan olemassa ololla näyttäisi olevan selkeä oikeusperuste¹⁵⁸, mutta sen laajuus sen sijaan usein tulkinnanvaraisempi kysymys.¹⁵⁹

Perusteltu syy salassapitosopimuksen ehtojen muuttamiselle voi olla esimerkiksi se, että liikesalaisuuden tai muun luottamuksellisen tiedon sisältö muuttuu, tai alun perin ainoastaan työsuhteen ajan sitovaksi sovittu salassapitovelvoite osoittautua riittämättömäksi. Erityisesti pitkäkestoisilta sopimussuhteilta on odotettava jossain määrin dynamiikkaa ja sopeutumiskykyä. Edellä mainitut salassapitosopimuksen ehdot eivät ole työnantajan yksinomaisen muutosvallan piirissä, vaan tällaisia sopimusehtoja tulee muokata osapuolten yhteisymmärryksessä. Näin ollen sopimuksen solmimisvaiheessa lienee tarkoituksenmukaista sisällyttää ehtoihin maininta, jolla osapuolet velvoitetaan uusiin sopimusneuvotteluihin mahdollisten olosuhdemuutosten ilmetessä.¹⁶⁰

Yksipuolinen sopimuksen muuttaminen voi tulla kyseeseen myös silloin, kun vakioehtoja uudistetaan. Tällöin muutos koskee luonnollisesti useampia sellaisia sopimussuhteita, joiden osaksi muutetut ehdot ovat kuuluneet. muutosehtojen hyväksyttävyyttä arvioitaessa olennaista merkitystä on sillä, kuinka laaja-alaiseen kokonaisuuteen muutos kohdistuu, kuinka keskeinen muutettava ehto sopimuksen päätavoitteen kannalta on ja millaiset ovat ne perusteet, joiden nojalla muutosehtoja ollaan vahvistamassa. Voitaneen sanoa, että kapea-alainen muutoksen kohdistaminen edistää sen hyväksymistä.¹⁶¹ Salassapitosopimusten alueella lienee esitetyn nojalla perusteltua katsoa työnantajan yksipuolisestikin laatimat muutosehdot tarpeenmukaisiksi silloin, kun ne osoittavat edistävän salassapidon tarkoitusta. Sopimustasapainoa tarkasteltaessa työnantaja on siinä määrin heikommassa asemassa, että tämä on ainoa osapuoli, joka luovuttaa hallussaan pitämiään tietoja työntekijänsä haltuun. Sopimuksessa ei siis esiinny sellaista vastavuoroisuutta, joka pääsopimuksena olevassa työsopimuksessa on ilmeistä.

¹⁵⁸ Kairinen 2009, s. 217–218.

¹⁵⁹ Tiitinen – Kröger 2008, s. 249–254.

¹⁶⁰ Hemmo 2003, s. 23.

¹⁶¹ Hemmo 2003, s. 15.

Kuten edellä osiossa 4.1.1 todettu, voi sopimuksen pohjana olevien olosuhteiden olennainen muutos tietyissä tilanteissa olla perusteena toteuttaa joitakin työsuhteeseen liittyviä muutoksia.¹⁶² Lienee siis mahdollista, että myös salassapitosopimuksen taustalla vaikuttaneiden olosuhteiden olennaisesti muuttuessa olisi työnantajan yksipuolinen sopimusehtojen muuttaminen oikeutettu. Toisaalta myös lojaliteettiperiaate puoltaa sitä ajatusta, että työntekijän tulisi toiminnassaan huomioida työnantajan intressi ja näin ollen olla valmis mukautumaan olosuhde-muutosten mukaan.

4.4.3 Kilpailukiello

Kansallisessa lainsäädännössämme ei ole välittömästi salassapitosopimuksia koskevia lakeja, mutta sopimuksia solmittaessa on kuitenkin otettava myös kilpailunrajoituslain säädökset sekä unionin alueen yhteisen kilpailulainsäädännön sisältö huomioon.¹⁶³ Kilpailukiellohdon käyttäminen työsuhteessa on vain rajoitetuissa tapauksissa mahdollista, mutta toteutuessaan palvelee osaltaan työnantajan tiedon salaamisintressiä. Työsuhteen päätyttyä voimassaoleva salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus sisältävät yhteneviä piirteitä. Kilpailukielloa koskevien säännösten tarkastelu nähdään tässä yhteydessä tarpeelliseksi siksi, ettei salassapitosopimuksia tule laatia kilpailulainsäädännön vastaisesti tai siinä tarkoituksessa, että pakottavia säännöksiä tultaisiin kiertämään.

Työnantajan omaisuuteen kohdistuvaa suojaa voidaan laajentaa sopimalla työsuhteen päättymisen jälkeen voimassa olevasta kilpailukiellosta TSL 3:5 §:n mainituin edellytyksin. Vaikka kokemukseräinen tieto on lähtökohtaisesti työntekijän käytössä olevaa omaisuutta, voidaan tätä vapautta kilpailukiellolla poikkeuksellisesti rajoittaa. Kilpailukieltosopimus on esimerkki niin kutsutusta negatiivisesta toimimisvelvoitteesta, joka velvoittaa siihen sitoutunutta työntekijää pidättäytymään toimimasta sopimuksessa kielletyllä tavalla. Kilpailukiellolla käytännössä laajennetaan perinteisesti ainoastaan palvelussuhteen voimassaolon ajan velvoittavaa kilpailevan

¹⁶² Kairinen 2009, s. 244–246; Bruun – von Koskull 2012, s. 110. Huomattava kuitenkin, ettei sopimusehtoja voida muuttaa työntekijän oikeuksia kaventavasti tai velvoitteita laajentavasti.

¹⁶³ Vapaavuori 2005, s. 26.

toiminnan kieltoa.¹⁶⁴ Työsopimuksissa kilpailukieltosopimus esiintyy pääsopimukseen kytköksissä olevana ehtona, eli niin kutsuttuna johdannaisvelvoitteena, mutta mikään ei kuitenkaan estä sitä, että vastaava sopimus solmitaan työsuhteen kestäessä tai vasta työsuhteen päättyttyä.¹⁶⁵

Kilpailukiellolla voidaan käytännössä estää työntekijää käyttämästä vapaasti hyödykseen ammattitaitoaan, mutta tämän ei kuitenkaan yksin tule olla sopimuksen tarkoitus.¹⁶⁶ Kilpailukieltovelvoitteella on nykyisin nähty olevan tavoite turvata esimerkiksi työnantajan omaa asiakaskuntaa ja muita sidosryhmiä, liikesalaisuuksia tai erityistä taitotietoa. TSL 3:5.2 §:ssä painotetaan muun muassa, että: ”[k]ilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä.” Toisaalta kilpailukiellolla on myös yrityksen avainhenkilöitä sitouttava vaikutus, mikä on otettava huomioon erityisesti silloin kun liiketoiminta perustuu vahvasti työntekijöiden hiljaiseen tietoon. Kilpailukiellolla pyritään velvoittamaan työsuhteen jälkeiseen salassapitoon sellainen työntekijä, joka oikeutetusti on saanut tiedon haltuunsa.¹⁶⁷ Liikesalaisuuksien suojaaminen on perusteltu ja tavallinen syy kilpailukielon solmimiselle, mutta käytännössä sopimus takaa samalla myös sen, ettei työntekijän ammattitaito siirry välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevan yrityksen käyttöön. Liike- ja ammattisalaisuuden käsitettä ei ole kilpailukieltoa käsittelevissä lainkohdissa avattu tarkemmin, mutta kuten Tiitinen ja Krögerkin toteavat, kiellon edellytyksiä tulisi arvioida TSL 3:4 §:stä ilmi käyvin perustein.¹⁶⁸

Perustuslain 18 §:ssä taataan jokaiselle perusoikeus valita työnsä, ammattinsa tai elinkeinonsa, mutta asianmukaisesti perustellulla kilpailukiellolla voidaan rajoittaa tätä vapautta tietyin ehdoin. Elinkeinovapaus ei siis ole ehdoton perusoikeus, vaan sitä voidaan rajoittaa lailla ja näissä välillisesti sallituin oikeustoimin. Kuten edellä todettu, täysin identtinen kilpailukielto ei sovi kaikkiin tilanteisiin. OikTL 38 §:ssä korostetaan sopimusten arvioinnissa huomioon otettavaa

¹⁶⁴ Huhtamäki 2010, s. 28.

¹⁶⁵ HE 157/2000., s. 82.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Huhtamäki 2010, s. 29–32.

¹⁶⁸ Tiitinen – Kröger 2008 s. 269

kohtuusnäkökulmaa ja TSL 3:5 §:ssä kilpailukielloon liittyviä tapauskohtaisia edellytyksiä työsuhteessa.¹⁶⁹ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2005:50 todettiin, ettei kilpailukiello ollut työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeistä työllistymistä koskevilta ehdoiltaan kohtuuton.

KKO 2005:50. A oli työskennellyt kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yhtiön palveluksessa erikoismyyjän ja tuotepäällikön tehtävissä. Työsopimukseen liittyi kilpailukieltosopimus, jonka A ei katsonut velvoittavan työnantajan seuraajaa kohtaan liikkeenluovutuksen tapahduttua. Korkein oikeus katsoi kuitenkin työnantajayrityksen edustuksen henkilöityneen vahvasti A:han tämän edustusluonteisten työtehtävien seurauksena. Kilpailukieltosopimusta ei pidetty rajoitusehdoiltaan kohtuuttomana, koska se vaikutti A:n vapautteen valita työpaikkansa ainoastaan sellaisten yritysten osalta, jotka edustivat sellaisia entisen työnantajan ja A:n työsuhteensa aikana edustamia päämiehiä, joihin tämän työtehtävät olivat liittyneet.

Tapauksessa korostuu se, että kohtuullisuusarvioinnissa pyritään takaamaan sopimusosapuolten perusoikeuksien toteutuminen olosuhteet huomioon ottaen. A:han kohdistuvia rajoitteita ei nähty kohtuuttomina, koska nämä eivät estäneet tämän työskentelyä vanhalla toimialalla. Huomionarvoista on tässäkin tapauksessa työntekijän asema, jonka nähtiin sallivan tälle kohtuutonta kilpailuetua ja toisaalta aiheuttavan entiselle työnantajalle mahdollisesti vahinkoa. Kilpailukiellolla on oikeutettua turvata työnantajan työntekijään kohdistamia koulutusresursseja. Riskinä voidaan nähdä myös se, että nämä investoinnit kääntyvät työnantajaa itseään vastaan työntekijän siirtyessä toisen palvelukseen.

Edellytyksenä kilpailukiellon solmimiselle TSL 3:5 §:n mukaan on, että on olemassa jokin *erityisen painava syy*, joka liittyy työnantajan toimintaan sekä työsuhteeseen. Syyn painavuuden arviointiin vaikuttaa muun muassa työnantajan toimiala ja työntekijän asema sekä se, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on työllistyä uudelleen ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin¹⁷⁰. Arvioinnissa on luonnollisesti tarkasteltava myös työnantajanäkökulmasta sitä, millainen tämän liikesalaisuuksien suojan tarve ja toiminnan laatu on, missä asemassa kyseinen työntekijä yrityksessä on sekä missä määrin työnantaja on osallistunut työntekijän kouluttamiseen. Voitaan todeta, että arvioinnissa usein painotetaan työnantajan etua, mikä on poikkeuksellista TSL:n työntekijän suojeluperiaatteen kannalta.¹⁷¹ Jotta kilpailukiellon peruste olisi pätevä, eri-

¹⁶⁹ Huhtamäki 2010, s. 42–43.

¹⁷⁰ HE 157/2000, s. 12 ja 82.

¹⁷¹ Tiitinen – Kröger 2008, s. 270.

tyisen painavan syyn on oltava voimassa niin sopimusta tehtäessä, kuin siihen vedottaessa. Mikäli sopimus on tehty ilman erityisen painavaa syytä, on se kokonaisuudessaan mitätön.¹⁷² Oikeuskäytännöstä käy myös ilmi, että osaamisen sitouttaminen voi olla kilpailukieltosopimuksen tarkoitus ja peruste. Esimerkiksi erityiskoulutusta saanut työntekijä voi kilpailevien työnantajien näkökulmasta olla houkutteleva rekrytoinnin kohde ja näin ollen on perusteltua, että työntekijän kouluttaneella työnantajalla on mahdollisuus suojata investointiaan loukkaamatta työntekijän vapauksia ja perusoikeuksia.

KKO 2005:50: Vastineessaan A kielsi TSL:n edellyttämän erityisen painavan syyn olemassaolon. Alempien oikeusasteiden tavoin KKO totesi, että alkuperäisellä työnantaja Y:llä oli perusteltu painava syy kilpailukiellosta sopimiseksi. Kyseisen työnantajan liiketoiminta perustui edustusten hoitamiseen ja asiakassuhteiden ylläpitoon. Y:llä oli myös näyttöä siitä, että A:n vastuualueeseen kuuluvaan markkinointiin oli investoitu huomattavasti. Edustus oli työsuhteen myötä vahvasti henkilöitynyt A:han ja oli luonnollista, että työnantajalla oli tarve turvata tuotteiden edustus kilpailukieltovelvoitteella itselleen. A oli työsuhteessa saanut haltuunsa myös paljon liikesalaisuuksiksi määriteltävää tietoa asiakkaista. Näiden tietojen oli tarkoituksenmukaista säilyä yksin työnantajan käytettävissä.

Liikkeenluovutuksen tapahtuessa uusi työnantaja yritys X ei onnistunut tekemään sopimusta Y:n sopimuskumppani R:n kanssa. A siirtyi yhtiön B palvelukseen ja jatkoi näissä tehtävissä yritys R:n tuotteiden edustusta. Korkein oikeus katsoi, että X:llä ei ollut pätevää syytä vedota kilpailukieltosopimukseen, koska sen oma osuus R:n tuotteiden myynnistä oli hyvin vähäistä.

Työsopimuslakia valmistelleessa hallituksen esityksessä tai itse lakitekstissä ei ole esitetty mittareita kohtuullisuuden arvioimiseksi, mikä jättää työnantajalle ja työntekijälle melko laajan sopimusvapauden. Tästä huolimatta esimerkiksi sovitun korvauksen täytyy sen suorittamisajankohdasta riippumatta vastata jollakin tavalla kuuden kuukauden ylittävän kieltoajan pituuden suhteessa syntyvää ansionmenetystä. Kilpailukiellon arvioinnissa on otettava huomioon TSL 3:4 §:n säännös liike- ja ammattisalaisuuden suojasta, eikä tätä suojaa ole tavallisesti mahdollista laajentaa sopimuksella. Yksinomaan kilpailun rajoittaminen ei ole kilpailukiellon tarkoitus, eikä sillä sovi tästä syystä estää työntekijää käyttämästä tämän ammattitaitoa.¹⁷³ OikTL 38 §:ssäkin korostetaan tätä periaatetta toteamalla sitoumuksen antajaa sitomattomaksi sellai-

¹⁷² Kairinen 2009, s. 273.

¹⁷³ HE 157/2000, s. 82.

nen kohtuuttomasti tämän toimintavapautta rajoittava sopimus, jolla hän on *kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi* sitoutunut olemaan harjoittamatta jotakin toimintaa tai olemaan solmimatta työsopimusta toisen kanssa.

Kilpailukiellolla ei voida TSL 3:5 §:n mukaan rajoittaa työntekijän elinkeinovapautta kuutta kuukautta pidempään lukuun ottamatta tilanteita, joissa työntekijälle maksetaan kohtuulliseksi katsottavaa korvausta. Tällaisessa poikkeustilanteessakaan kilpailukieltota ei kuitenkaan voida pitkittää yli 12 kuukauden kestoiseksi. Sitovuutta ei synny, mikäli työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Oikeuskäytännössä on hyvin tapauskohtaisesti jouduttu arvioimaan sitä, millainen kilpailukieltosopimus on kummankin osapuolen kannalta kohtuullinen. Rajoitavien ehtojen tehosteeksi on mahdollista sopia huomattavastakin sopimussakosta.

Käytännössä kilpailukieltosopimukset tulevat kyseeseen vain organisaation korkeimmilla tasoilla työskentelevien kohdalla. Esimerkiksi asiakasvastaavan tehtävissä työskentelevän kohdalla kilpailukieltosopimus on usein välttämätön, koska on luonnollista, että asiakkaan näkökulmasta yritys henkilöityy tätä lähinnä työskentelevään edustajaan. Lainsäädännöllisesti voidaan nähdä jopa neljä ryhmää, joihin kohdistuviin kilpailukieltosopimuksiin sovelletaan joko TSL:a, varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettua lakia (228/1929, myöh. OikTL) tai jopa molempia yhdessä. Tässä tarkastelussa puhtaat johtajasopimuksiin liittyvät johdannaisopimukset jäävät vähemmälle käsittelylle, mutta voidaan todeta, että näiden kohdalla TSL:ssa määritellyt kiellon kesto ja sopimussakon suuruutta koskevat rajoitteet eivät ole voimassa. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on lain rajoitteiden ja kohtuuden vastainen.¹⁷⁴

Kilpailukieltota ja salassapitosopimusta ei voi täysin rinnastaa, vaikka niillä selkeästi onkin yhteneväisyyksiä. Esimerkiksi silloin, kun yhtiössä merkittävässä asemassa työskentelevä henkilö vaihtaa työpaikkaa ja siirtyy eri alalla toimivaan yritykseen, on kilpailukiellon käyttö perustetonta. Entisen työnantajan liikesalaisuudet edellyttävät tästä huolimatta perusteltua suojaa. Tällaisessa tapauksessa työsuhteen jälkeen velvoittava salassapitosopimus soveltuu käytäntöön. Kuten osiossa 4.4.1 on tuotu ilmi, on tällaisen sopimuksen ajallinen velvoittavuus jokseenkin kiistanalaista. Oikeuskirjallisuudesta on kuitenkin löydettävissä perusteltu konsensus siitä, että

¹⁷⁴ Huhtamäki 2010, s. 122.

salassapitosopimus on solmittavissa vähintään saman kestoiseksi, kuin samankaltaisissa olosuhteissa solmittava kilpailukieltosopimus.¹⁷⁵ Tästä laajempaa velvoitetta puoltaa se, että nykymuotoinen RL säättää rangaistavaksi yrityssalaisuuden rikkomisen vielä kahden vuoden ajaksi työsuhteen päättymisestä. Teon rangaistavuus ei edellytä erityisiä toimenpiteitä, vaan on automaattinen seuraus päättyneestä palvelussuhteesta. Tällä perustein esitetään, että salassapitosopimus on solmittavissa vähintään RL:n suojaamaksi kahdeksi vuodeksi.¹⁷⁶

Korkeimman oikeuden päätöksen KKO 2014:50 perusteluihin viitaten voitaneen päätellä, että salassapitosopimus voi olla jopa kilpailukiellon perusteita heikentävä elementti. Tapauksessa katsottiin kilpailukieltosopimuksen olleen työntekijän asema ja palkkaus huomioon ottaen perusteeton. Perusteluissa tuotiin ilmi näkemys siitä, että työnantajayrityksen toiminnan laatu ja tämän liikesalaisuuksien suojaaminen osaltaan puolsivat kilpailukielloa, mutta kokonaisarvioinnin lopputuloksena päädyttiin kuitenkin siihen, ettei riittävän painavaa syytä kiellolle ollut. Eräänä huomiona perusteluissa tuotiin ilmi se, että työnantajan ja työntekijän välillä oli solmittu erillinen salassapitosopimus koskien suojattavia tietoja. Sopimuksessa työntekijä sitoutui pitämään tietoonsa saamansa liikesalaisuudet salassa työsuhteen päättymisen jälkeenkin ja velvoitteen tehostamiseksi osapuolten välillä oli sovittu myös huomattavasta sopimussakosta. Liikesalaisuuksien vaatiman suojan tarpeen katsottiin tämän perusteella olevan jo turvattu.

Kilpailukieltosopimukselle vaihtoehtoiseksi voidaan nähdä myös ns. työssäpysymissopimus. Tällaisella sopimuksella voidaan osaltaan ennaltaehkäistä osaamisen ja esimerkiksi koulutusinvestointien valuminen kilpailijoiden käyttöön. Sopimuksen tarkoituksena on siis sitouttaa työntekijän tietotaito työnantajan käyttöön vähimmäismääräajaksi. Käytännössä vaikutus on siis verrattain sama kuin kilpailukieltosopimuksella, tietotaito pidetään pois kilpailijoiden käytettävistä. Suhteessa kilpailukieltosopimukseen tämän kaltainen sopimus on vähemmän säädelty ja ehdoiltaan rajoittamattomampi. Työssäpysymissopimus edellyttää perusteltua syytä sopimuksen solmimiselle, mutta tällaisen syyn ei kuitenkaan tarvitse olla yhtä *erityinen* kuin kilpailukiellon perusteen.¹⁷⁷ Näin ollen voisi olettaa, että työssäpysymissopimus on työnantajan

¹⁷⁵ Kairinen 2009, s. 275.

¹⁷⁶ Vapaavuori 2005, s. 270–271.

¹⁷⁷ Mustajärvi 2014, s. 245–255.

kannalta vähemmän riskipitoinen sopimusinstrumentti, mutta johtaa pääpiirteissään samankaltaiseen tiedon yksinhallussapitoon kuin kilpailukiello.

4.4.4 Sopimuksen sovittelu

Sopimusoikeudellisia normeja, kuten oikeustoimilakia ja lain sekä hyvän tavan vastaisuuden periaatteita sovelletaan työsopimukseen sekä niiden liitännäissopimukseen kuten salassapitosopimukseen. OikTL 36 §:n perusteella kohtuullisuusarvioinnissa on otettava huomioon sopimuksen sisällön ohella osapuolten asema sekä vallitsevat olosuhteet sopimuksentekohetkellä ja sen jälkeen. Elinkeinonharjoittajien välisiä sopimuksia harvoin sovittelaa jälkikäteen, mutta sovittelu on tavanomaisempaa tilanteessa, jossa toinen osapuoli on lain näkökulmasta selkeästi heikompi. Työsopimuslaki perustuu pitkälti työntekijän suojeluperiaatteelle, joten on selvää, että työsuhteessa olevan työntekijän katsotaan olevan heikompi sopimusosapuoli työnantajaansa nähden. Yleisen sovittelusäännöksen soveltamisessa tämä pariteetti-periaate¹⁷⁸ voidaan ottaa eräänä seikkana huomioon.¹⁷⁹ OikTL 36 § on pakottava säännös, eikä sopimusosapuoli voi näin ollen kohtuuttomuudesta tietämättömänä tehdä sopimusta, johon ei tulisi hakemaan sovittelua.

Lisäksi itse TSL:ssä viitataan siihen, että työsopimuksen mahdollisia kohtuuttomia ehtoja voidaan sovittella. TSL 10:2 ja 3 § käsittelevät työsopimuksen kohtuuttomien ja mitättömien ehtojen oikeusvaikutuksia. Vaikka työsopimukseen sisältyisikin ehto, joka olisi hyvän tavan vastainen tai muutoin kohtuuton, ei sopimus ole automaattisesti kokonaisuudessaan täysin pätemätön. Sen sijaan ehtoa voidaan kohtuullistaa arvioiden sitä, millaiset suoritushallinnalliset sopimusosapuolilla on, ja millainen näiden keskinäinen suhde on. Kohtuuton ehto voidaan jättää sopimuksen tulkinnassa täysin huomioimatta tämän vaikuttamatta kuitenkaan siihen, että sopimus on muilta osin sellaisenaan pätevä. Kohtuullisuuden ajatellaan usein tarkoittavan jotakin, joka vastaa käsitystä oikeudenmukaisuudesta. Mitättömien ehtojen osalta on mahdollista, että näitä tullaan mitättömyyden ilmi tullessa sovittelemaan, mikäli mitättömyys ja tästä johtuva pätemättömyys johtaisivat sopimusosapuolten kannalta kohtuuttomaan lopputulemaan. Työoikeudessa voidaan sanoa ilmenevän varsin paljon sosiaalisen sopimusoikeuden elementtejä,

¹⁷⁸ Tunnetaan myös termillä sopimustasapaino.

¹⁷⁹ Ämmälä 2007, s. 213.

sillä kohtuusajattelu korostuu verrattain runsaasti lähtökohtaisesti sopimusoikeudessa painotettavan sopimusvapauden ja sitovuuden periaatteisiin nähden.

Työoikeudellinen oletamus siitä, että työntekijä on sopimussuhteen heikompi osapuoli, vaikuttaa kohtuusajattelussa merkittävästi. Epäselvyyssääntönä tunnettu periaate *in dubio pro labore* selittää sen, että epäselviksi osoittautuvat tilanteet tulkitaan työntekijän eduksi. Toisaalta myös edullisemmuussääntö ohjaa soveltamaan kahdesta vaihtoehdosta työntekijälle edullisempaa. Tulkintaperiaatteita ei ole kirjattu työsopimuslakiin, minkä ei kuitenkaan tule heikentää niiden painoarvoa.

Kuten jo todettu, kohtuullisuusarvioinnissa otetaan huomioon sopimusosapuolten asema, mikä korostuu myös TSL 3.1 §:n yleislausekkeen sanamuodosta ”työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittava menettely”. Kohtuuden arvioimiseksi otetaan huomioon käytännössä työntekijän hierarkkinen asema. Kohtuullisuuden kriteerejä ei valoteta lakiaineistossa tarkemmin. Esimerkiksi Engblom on todennut, että tähän olisi syytä laatia tarkennusta ja esittää, että esimerkiksi TSL:ssa oltaisiin voitu liittää kohtuusarviointiin myös työnantajan asema ja olosuhteet. Kohtuudenmukaisuutta korostaen hän korostaa, että työnantajan näkökulma tulisi lojaliteettiperiaatteen mukaisesti huomioiduksi.¹⁸⁰ Esitetyssä yhteydessä näkemys on mielestäni perusteltu.

¹⁸⁰ Engblom 2007, s. 21.

5 Johtopäätökset

5.1 Yhteenvetoa liikesalaisuuksia koskevasta lainsäädännöstä sekä sen suhteesta salassapitoa koskevaan sopimiseen

Lähtökohtaisesti työntekijän salassapitovelvollisuus määritellään laissa, mutta myös erityisesti työsuhteen osapuolten välisillä sopimusehdoilla on merkitystä. Muita salassapitoa määritteleviä tekijöitä ovat esimerkiksi työnantajan antama ohjeistus sekä yrityksen sisäinen toimintakulttuuri.¹⁸¹ Liikesalaisuuksia ja niiden salassapitoa koskevan sääntelyn voidaan perustellusti sanoa olevan hajanaista, mikä on omiaan aiheuttamaan tulkinnanvaraisuutta ja epävarmuutta.¹⁸² Liikesalaisuuksia ja niiden salassapitoa koskevat säädökset ovat melko avoimia, mikä sinänsä tekee niistä joustavia ja soveltamisalaltaan laaja-alaisia. Toisaalta kuitenkin jo se, että suojan tarve kohdistuu aineettomaan pääomaan, jonka määrittely on tapauskohtaista ja paikoin varsin haasteellista, on omiaan herättämään toisistaan poikkeavia tulkintakannanottoja ja näin ollen lisäämään epävarmuutta. Jo itsessään liikesalaisuuksien ja ammattitaidon välinen rajanveto aiheuttaa perustavanlaatuisen ongelman. Osaltaan myös se, että oikeustapauksia aihepiiristä on varsin vähän, vaikeuttaa yhtenäisen ja selkeän linjan löytämistä.

Niin tuote-, palvelu- kuin työntekijämarkkinoidenkin kansainvälistyessä yhä yhtenäisempi sääntely on tarpeen. Euroopan Komissio on nostanut liikesalaisuuksien suojaamisen yhtenäistämisen Euroopan alueella yhtenä tavoitteenaan esille ja laatinut toissa vuoden puolella jo tätä koskevan direktiiviehdotuksen. Ehdotelmaa taustoittavassa muistiossa on korostettu Euroopan talousalueen kasvava kilpailukyky yhtenä perusteena uudistustarpeelle. Yhtenäisellä ja oikeusvarmuudeltaan vankalla sääntelyllä Euroopan alue houkuttelee innovaatioita ja näin edistää talouskasvua. Immateriaalioikeuksilla todetaan olevan jo vakiintunut oikeussuoja, mutta näidenkään ei katsota kattavan kaikkea innovoinnin kannalta arvokasta tietoa. Erityisen arvokkaita liikesalaisuudet ovat pienille ja keskisuurille yrityksille sekä start-up yrityksille, joiden henkilöstö- ja pääomaresurssit ovat toistaiseksi riittämättömät immateriaalisten oikeuksien hallitsemiseksi ja suojaamiseksi. Samalla kun muuttunut toimintaympäristö on mahdollistanut nopean

¹⁸¹ Vapaavuori 2005, s. 261

¹⁸² Muun muassa Siimes toteaa salassapitoon liittyvien tulkintaongelmien olevan seurausta sääntelyn rikkonaisuudesta ja näkee RL:n uudistuksen tavoitteiden jääneen täyttymättä. Ratkaisuna hän esittää SopMenL 4.2 §:n ja TSL 3:4.1 §:n muuttamisen siten, että niihin sisällytettäisiin RL:a vastaava kahden vuoden raja. (Siimes 2003, s. 483–484.)

tiedonkulun ja tätä myöten entistä nopeamman ja tehokkaamman oppimisen, on myös tietovuo-
tojen riski kasvanut merkittävästi.¹⁸³

Kuten jo edellä on todettu, ovat työnantajan keinot valvoa työntekijöitään ja näiden menettely-
tapoja luottamuksellisen tiedon käsittelyssä rajalliset. Työnantajan on varottava itse syyllisty-
mästä viestintäsalaisuuden rikkomiseen, eikä näin ollen minkäänlainen työntekijöiden sähkö-
postiviestinnän sisällön selvittäminen ilman näiden nimenomaista suostumusta ole sallittu.¹⁸⁴
Työnantajan on esimerkiksi täysin oikeutettua edellyttää, ettei työntekijä käytä työ sähköposti-
aan lainkaan henkilökohtaisluonteiseen viestittelyyn tai ettei työntekijä lähetä työasioita koske-
via sähköposteja ennen kuin tämä on tarkistuttanut niiden sisällön työnantajalla. Tällaisen etu-
käteen tapahtuvan tarkastuksen ei voida katsoa rikkovan työntekijän viestintäsalaisuutta tai
muuta perusoikeutta.¹⁸⁵ Sähköisen viestinnän tietosuojalain muutosta taustoittaneessa lakiesi-
tyksessä korostettiin salassapitosopimuksia yhtenä työnantajan keinona suojata luottamuksel-
lista aineistoaan.¹⁸⁶ Tämän ohella esityksessä huomautetaan, että työnantajalla on oikeus tehdä
myös selvitystä työntekijöidensä taustoista esimerkiksi turvallisuusselvityksiä koskevan lain
(177/2002) nojalla.¹⁸⁷ Kuten Lehtonenkin on ennen sähköisen viestinnän tietosuojalain uudis-
tusta todennut¹⁸⁸, vaikuttaa tunnistetietojen selvitys- ja käsittelyoikeus melko tarpeettomalta.
Työnantajilla on havaittavasti jo ilman tätä oikeutta käytettävissään sellaiset hallinnolliset kei-
not, joilla työ sähköpostin välityksellä tapahtuva tietojen väärinkäyttö voidaan ehkäistä. Sähkö-
posti lienee tänä päivänä joka tapauksessa epätodennäköinen kanava välittää luottamuksellista
tietoa oikeudettomasti ulkopuoliselle. Työntekijöiden käytettävissä on paljon erinäisiä tallen-
nevälineitä, näiden joukossa esimerkiksi henkilökohtaiset älypuhelimet, joissa piilee selvästi
suurempi riski.

Yrityksen sisäisellä toimintakulttuurilla ja esimerkiksi tiedonkulkuun ja jakoon liittyvällä stra-
tegialla voidaan ennaltaehkäisevästi vaikuttaa siihen kuinka riskialttiita esimerkiksi erinäiset

¹⁸³ European Commission 2013, s. 2-3.

¹⁸⁴ Lehtonen 2008, s. 555.

¹⁸⁵ Nenonen – Nyblin 2001, s. 474, Lehtonen 2008, s. 566.

¹⁸⁶ HE 48/2008, s. 20.

¹⁸⁷ Selvitys työntekijän luotettavuudesta tehtävissä silloin, kun suojan kohteena on erityisen arvokas liikesalai-
suus. Lisäksi lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 5 § oikeutta työntekijän tai työnhakijan luotto-
tietojen tarkastamisen osana luotettavuusarviointia.

¹⁸⁸ Lehtonen 2008, s. 567.

työntekijäpositiot ovat tietovuotoja ajatellen. Niin kutsutulla hajautetun tiedon strategialla kytetään mahdollisuuksien mukaan saavuttamaan tilanne, jossa arvokas tieto on jaettu osiksi eri työntekijöille. Osaset eivät tällöin ole itsessään arvokkaita, vaan tietovuoto koituisi harmiksi ainoastaan jos vuodosta seuraisi se, että kaikki osaset tulisivat ulkopuolisen tietoon. Esimerkki tällaisesta tiedosta olisi jokin resepti, jonka ainesosia ei yksikään työntekijä kokonaisuudessaan tiedä. Vain harva myöskään tietää kuinka tiedon osia tulee käyttää yhdessä.¹⁸⁹

Salassapitosopimukset lienevät kuitenkin yksi tehokkaimmista tietovuotoja ja niitä seuraavia vahinkoja ehkäisevistä työkaluista. Sopimuksen tavoitteena on täsmentää sopimusosapuolille salassapitoa koskevia velvoitteita ja näin ollen ennaltaehkäistä väärinkäsityksiä sekä vilpittömin mielin tehtyjä velvoitteen vastaisia toimia. Tärkeä rooli sillä on myös sopimusrikkeitä ehkäisevänä pelotteena. Toisaalta sopimus mahdollistaa tehokkaamman todistelun myöhemmin mahdollisten sopimusrikkomusten ilmetessä. Korostuneempi merkitys sopimuksella on kuitenkin sen preventiivisyydessä. Keskeistä sopimuksessa on tuoda ilmi ketä se velvoittaa, millaista tietoa salassapitovelvoite koskee, kuinka luottamuksellista tietoa tulee käsitellä, millaisia seuraus- ja mahdollisilla sopimusrikkeillä on sekä kuinka kauan sopimus velvoittaa sen osapuolia.

Aineetonta pääomaansa suojatessaan työnantajan tulee pitää huolta myös siitä, etteivät salassapitosopimukset ja kilpailukieltosopimukset tule aiheettomasti sekoitetuiksi. Näitä sopimussuhteita säätelevä ja rajoittava normipohja poikkeaa paikoin toisistaan, joten oikeusvaikutukset ovat osittain erilaiset. Mikäli salassapitosopimuksen on tarkoitettu pätevästi sitovan työntekijää myös työsuhteen päätyttyä, tulee huolehtia siitä, ettei sopimuksella ole olennaisesti ja kohtuuttomasti kilpailua ja ammatinvalinnan vapautta rajoittavia vaikutuksia. Luonnollisesti sekään, että sopimus olisi otsikoitu salassapitosopimukseksi, mutta sisältönsä puolesta olisi tosiasiallisesti katsottava kilpailukieltosopimukseksi, ei vaikuta siihen, etteikö sopimus olisi oikeusvaikutuksiltaan ainoastaan TSL 3:5 §:n edellytyksin väliaikainen.

Tarkoituksenmukaisinta lienee, että yrityksessä laaditaan vakiomuotoinen salassapitosopimus tai salassapitolauseke, joka voidaan liittää osaksi kaikkien tai ainakin useimpien työntekijöiden sopimuksia. Esimerkiksi samanlaisissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden sopimukseen

¹⁸⁹ Ks. edellä case Coca-Cola.

vakiomuotoiset ehdot soveltuvat varsin hyvin ja vähentävät sopimisesta aiheutuvia transaktiokustannuksia. Erityisesti ylemmillä tasoilla työskentelevien henkilöiden kohdalla on kuitenkin tapauskohtaisesti mahdollisesti tarpeen laatia yksityiskohtaisempi ja yksittäistapaukseen soveltuva sopimus, jonka laadinnassa saatetaan jopa neuvotella itse työntekijän kanssa. Kuten Hemmokin toteaa, on yksilöllisellä muotoilulla edelleen merkittävä rooli taloudelliselta arvoltaan suurimpien sopimusten laadinnassa.¹⁹⁰ Hyvin laaditut sopimukset ovat aina liiketoiminnan sujuvuuden kannalta tärkeitä, mutta niin sanottujen avaintyöntekijöiden sopimuksissa on syytä varmistua erityisen tarkkaan siitä, että sopimuskumppani ymmärtää velvoitteensa, ja sitoutuu niihin. Jos työntekijä kokee joutuneensa solmimaan omalta kannaltaan kohtuuttoman sopimuksen, on tämä todennäköisesti heikommin sopimukseen sitoutunut kuin sopimuksesta seuraavaan vaihtosuhteeseen tyytyväinen työntekijä.

Salassapitosopimus voi joissakin tapauksissa koitua tietoa luovuttavalle osapuolelle vahingolliseksi, sillä sopimusehdoilla on mahdollista supistaa lakisääteistä suojaa. On esimerkiksi mahdollista, että sopimuksessa kahden vuoden kestoiseksi täsmennetyn salassapitovelvoitteen katsotaan kumoavan esimerkiksi SopMenL 4.3 §:n ajallisesti rajoittamattoman ilmaisemiskielon. Toisaalta salassapitosopimuksen laatimisessa piilee myös se vaara, että sen solmineelle ja tietoa luovuttavalle osapuolelle syntyy vääristynyt turvallisuudentunne; sopimus ei itsessään takaa sitä, että luottamuksellinen tieto tulee tavoitellulla tavalla suojatuksi.

5.2 Loppusanat

Salassapito on varmasti yksi tämän päivän liiketoiminnan keskeisimmistä voimavaroista ja samalla riskeistä. Elinkeinotoiminnan aineettomaan omaisuuteen voi olla sitoutunut valtaviakin tulevaisuuden tuotto-odotuksia, jotka perustuvat nimenomaisesti first-mover-etuun tai muuhun tiedon yksinhallinnasta pohjautuvaan kilpailuetuun. Työntekijä oli saanut piirroksiset haltuunsa oikeudettomasti ja näin ollen tätä sitoi salassapitovelvollisuus niin kauan kuin tiedoilla oli työnantajan elinkeinotoiminnan kannalta taloudellista merkitystä. Näin ollen tiedon salassapidon suunnittelua ja siihen sitoutettavia resursseja ei tule aliarvostaa vaan harkitusti sopeuttaa omaan liiketoimintaan sopivin salassapitostrategia.

¹⁹⁰ Hemmo 2008, s. 41.

On tavallista, että sitouttamisen käsite ymmärretään kaupp- ja oikeustieteellisestä näkökulmasta hiukan eri tavoin. Puhtaan oikeustieteellinen määritelmä sitouttamiselle on sopimus, kun taas liiketaloudellisesta näkökulmasta sitouttaminen korostaa tehokasta henkilöstöjohtamista. Sen sijaan että työsuhteissa turvauduttaisiin ainoastaan lainsäädännön takaamaan tietosuojaan tai edes sopimusteknisiin keinoihin, tulisi yritysten keskittyä vahvasti niihin toimintamalleihin ja -kulttuuriin, joiden puitteissa henkilöstö toimii. Vahva molemminpuolinen luottamus ja viihtyisä työilmapiiri sitouttavat työntekijöitä varmemmin kuin minkäänlaiset sopimukset.

Edelleen vireillä oleva direktiiviudistus, jonka Euroopan Komissio on pannut vireille loppuvuodesta 2013, ei luultavasti tuo valtavasti muutoksia nykyiseen oikeudentilaan Suomessa. Komission suunnitelmista ilmenevät tavoitteet ja suositukset näyttäisivät toteutuvan jo nykyisellään lainsäädännössämme. Eri lakien yhteneväisyys lienee vielä kuitenkin tulkinnan varassa, joten kehitettävää lienee juuri siinä. Jo liikesalaisuuteen viittaavien termien yhtenäistäminen yksinkertaistaisi säännösviidakkoa.

Lienee kuitenkin vielä syytä painottaa näkemystä siitä, että salassapitosopimuksen solmiminen on harvoin tarpeeton toimenpide tietoaan suojaavan osapuolen kannalta. Työntekijän solmiessa salassapitosopimuksen tämä sitoutuu henkilökohtaisesti noudattamaan sen sisältöä. Vaikka laki rajoittaakin sitä, millaiset sopimusehdot ovat kohtuullisia ja velvoittavat oikeudellisesti, saattavat kohtuuttomiksikin osoittautuvat ehdot olla tosiasiallisesti merkittäviä. Suuret sopimussakot sekä muut ankariksi luettavat sopimusehdot toimivat usein tehokkaina pelotteina ja näin ollen korostavat sopimuksen preventiivistä vaikutusta. Voitaneen siis karkeasti todeta, että salassapitostrategiaansa ja salassapitoehtojaan harkitsevan yrityksen kannalta on edullisinta pyrkiä ohjaamaan sopimuksella ihmismieltä kiinnittämättä liiaksi huomiota lain sanamuotoon ja kohtuus-käsitteen muovaamiin raameihin. Toisekseen, tässä yhteydessä ei voida olla liiaksi korostamatta kirjoittajan näkemystä siitä, että työoikeudellisessa kohtuullisuusarvioinnissa tulisi entistä vakiintuneemmin ottaa huomioon myös työnantajanäkökulma. Esimerkiksi pienten työnantajien kohdalla ei voida olettaa lain pakottavien ja työntekijää vahvasti suojaavien säännösten aina takaavan sopimustasapainoa. Sen sijaan lain säännökset saattavat kääntää aselman täysin pääläelleen ja työnantajan tosiasiallisesti jopa heikommaksi osapuoleksi.